

**ANALISIS KARAKTERISTIK DENGAN KINERJA KEPALA  
LABORATORIUM IPA DALAM KOMPONEN PEMANTAUAN  
DAN EVALUASI MADRASAH ALIYAH  
KOTA MAKASSAR**



Skripsi  
Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar  
Sarjana Pendidikan Jurusan Pendidikan Fisika  
pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Alauddin Makassar

Oleh :

**JABAL AHSAN**  
NIM. 20600112042

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR  
2016**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jabal Ahsan  
NIM : 20600112042  
Tempat/Tgl. Lahir : Sinjai /07 November 1993  
Jurusan : Pendidikan Fisika  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan  
Alamat : Jl. Tabaria D5 10 Makassar.  
Judul : “Analisis Karakteristik dengan Kinerja Kepala Laboratorium  
IPA Berdasarkan Komponen Pemantauan dan Evaluasi  
Madrasah Aliyah di Kota Makassar”

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

UNIVERSITAS ISLAM NE  
ALA UDDIN  
M A K A S S A R  
Makassar, Maret 2016  
Penyusun

**JABAL AHSAN**

**NIM: 20600112042**

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, “**Analisis Karakteristik Dengan Kinerja Kepala Laboratorium IPA Komponen Pemantauan dan Evaluasi Madrasah Aliyah di Kota Makassar**”, yang disusun oleh **Jabal Ahsan**, NIM: **20600112042**, mahasiswa Jurusan Pendidikan Fisika pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal **16 Maret 2016 M**, bertepatan dengan **7 Jumadil Akhir 1437 H**, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Jurusan Pendidikan Fisika (dengan beberapa perbaikan).

Samata-Gowa, 16 Maret 2016 M.  
7 Jumadil Akhir 1437 H.

### DEWAN PENGUJI:

(SK. Dekan No. 733 Tahun 2016)

Ketua	: Rafiqah, S.Si., M.Pd.	(.....)
Sekretaris	: Dr. H. Muhammad Qaddafi, S.Si., M.Si.	(.....)
Munaqisy I	: Jamilah, S.Si., M.Si.	(.....)
Munaqisy II	: Rafiqah, S.Si., M.Pd.	(.....)
Pembimbing I	: Dr. M. Shabir U., M.Ag.	(.....)
Pembimbing II	: Suhardiman, S.Pd., M.Pd.	(.....)

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Alauddin Makassar,

**Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.**  
**NIP. 19730120 200312 1 001**

## KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah swt. yang telah mencurahkan rahmat dan taufik-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “Analisis Karakteristik dengan Kinerja Kepala Laboratorium Komponen Pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi Kepala Laboratorium Madrasah Aliyah Kota Makassar” dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad saw., kepada keluarga, para sahabat, dan para pengikutnya yang setia sampai akhir zaman.

Segala usaha dan upaya telah dilakukan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin, namun penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari berbagai hambatan, tantangan, dan berbagai kekurangan. Namun, atas izin-Nya, akhirnya semua itu dapat diatasi oleh penulis dengan ketabahan, ketekunan, dan kerja keras, serta bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis sungguh patut menyampaikan penghormatan setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya, terutama kedua orang tua penulis, **Abd. Hamid** dan **Wahidah** yang telah mengasuh, menyayangi, menasehati, membiayai, dan mendoakan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Ucapan terima kasih dan penghargaan sedalam-dalamnya, penulis sampaikan kepada:

1. **Prof. Dr. H. Musafir Pababbari, M.Si.** selaku Rektor beserta wakil Rektor I, II, III dan IV Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.

2. **Dr. H. Muhammad Amri, Lc, M.Ag.**, Dekan Fakultas Tarbiyah dan keguruan UIN Alauddin Makassar dan wakil dekan I,II, dan III yang senantiasa terpancar dan berusaha memajukan dan meningkatkan kualitas Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.
3. **Dr. H. Muhammad Qaddafi, S.Si., M.Si.** dan **Rafiqah, S.Si., M.Pd.** selaku Ketua Prodi Pendidikan Fisika dan sekretaris Pendidikan Fisika yang senantiasa terpancar dan berusaha meningkatkan kualitas pendidikan fisika.
4. **Dr. M. Shabir U., M.Ag.** sebagai pembimbing I dan **Suhardiman, S.Pd, M.Pd.** sebagai pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan, petunjuk, dan bimbingan sejak awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
5. **Jamilah, S.Si., M.Si.** dan **Rafiqah, S.Si. M.Pd.** selaku penguji I dan Penguji II yang memberikan pengarahan, serta dorongan yang sangat berharga bagi penulis.
6. Para Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada umumnya dan Jurusan Pendidikan Fisika pada khususnya yang telah memberikan ilmunya kepada penulis dan segenap pegawai akademik yang selama ini selalu siap melayani segala urusan akademik penulis.
7. Terkhusus kepada saudara-saudaraku tersayang **Awaluddin, Abd. Haris, Azizah Fauziah**, dan **Atiqah Qamariyah H.** serta saudara dari kedua orang tuaku **Hj. Habibah, Masyita dan Sitti L.** Terima kasih selama ini atas segala pengertian, dukungan, dan keikhlasannya kepada penulis selama melakukan penelitian dan dalam proses penyusunan Skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat dan teman-teman terbaikku **Abd. Rahman A, Syahrial Ramadhan, Ahmad Asy'ari, Khairurradzikin, Erik Ardiansyah, Ardi**

**Marwiliansyah, Zulkarnain, Andi Hilman, Ansarullah, Mukti Ali, Irwan, Syamsuddin, Idris, Zulfahmi dan Ikhwan** serta **angkatan 2012 Pend. Fisika** atas segala kebersamaannya selama ini dan telah memberikan motivasi kepada penulis demi terselesaikannya skripsi ini.

9. Teristimewa pula kepada kakanda-kakanda **Suhardiman, S.Pd., M.Pd.** dan **Muh. Syihab Ikbil, S.Pd., M.Pd.**, yang senantiasa mengajari tentang ilmu-ilmu Fisika serta memberikan pengalaman, semangat dalam menjalani perkuliahan dan membantu dalam penyusunan skripsi ini.

10. Teman-teman KKNP ang. 6 Kelurahan Ereng-Ereng Kec. Tompobulu Bantaeng. **Ridwan, Muhammad Nur, Sitti Fatimah, Indira Pratiwi dan Rezky Nurwahyuni, S.Pd.I** yang senantiasa memberikan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir.

Akhirnya kepada Allah swt. penulis memohon ridha dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang melimpah disisi Allah swt. Semoga karya ini bermanfaat kepada pada pembaca, Amin.



Makassar, Maret 2016

**Jabal Ahsan**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK .....	xii
ABSTRACT .....	xiii
 BAB I PENDAHULUAN .....	 1-7
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Definisi Operasional Variabel .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
 BAB II TINJAUAN TEORETIS .....	 8-29
A. Definisi Kinerja.....	8
B. Kinerja Ketenagaan Laboratorium Sekolah .....	9
C. Ketenagaan Laboratorium Sekolah .....	10
D. Komponen Pemantauan dan Evaluasi .....	17
E. Karakteristik Kepala Laboratorium.....	23
F. Penilaian Kinerja Kepala Laboratorium.....	24
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	 30-38
A. Jenis dan Desain Penelitian .....	30
B. Subjek Penelitian.....	31
C. Desain Penelitian .....	32
D. Pengumpulan Data dan Validasi Instrumen Penelitian .....	33
E. Teknik Analisis Data .....	36
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	 39-64
A. Hasil Penelitian .....	39

B. Pembahasan .....	58
BAB V PENUTUP .....	64-65
A. Kesimpulan .....	64
B. Implikasi Penelitian .....	65
KEPUSTAKAAN .....	66
LAMPIRAN .....	67
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	





## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Komponen Penilaian Kinerja Kepala Laboratorium IPA Komponen Pemantauan dan evaluasi .....	22
Tabel 3.1	: Nama Madrasah Aliyah di Wilayah Kota Makassar Tahun 2015 yang dijadikan sampel .....	31
Tabel 3.2	: Kriteria Pengkategorian Keefektifan Instrumen penilaian kinerja Kepala Laboratorium Kota Makassar Tahun 2015 .....	35
Tabel 3.3	: Rentang skor penilaian kinerja Kepala Laboratorium di Kota Makassar .....	37
Tabel 3.4	: Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....	38
Tabel 4.1	: Penelitian Kepala laboratorium IPA berdasarkan Status Madrasah Aliyah di Kota Makassar .....	39
Tabel 4.2	: Penelitian Kepala Laboratorium IPA Berdasarkan Status Ketersediaan Laboratorium Madrasah Aliyah Kota Makassar .....	40
Tabel 4.3	: Penelitian Kepala Laboratorium IPA Berdasarkan Status Madrasah Aliyah Yang Memiliki Kepala Laboratorium.....	41
Tabel 4.4	: Penelitian Kepala Laboratorium IPA berdasarkan keikutsertaan dalam pelatihan kepala laboratorium .....	42
Tabel 4.5	: Penelitian Kepala Laboratorium IPA berdasarkan status kepegawaian .....	43
Tabel 4.6	: Penelitian Kepala Laboratorium IPA berdasarkan masa kerja sebagai kepala Laboratorium .....	44
Tabel 4.7	: Penilaian kinerja komponen pemantauan dan evaluasi Kepala Laboratorium IPA Madrasah Aliyah Kota Makassar Tahun 2015.....	45
Tabel 4.8	: Hasil Penilaian Kinerja komponen pemantauan dan evaluasi Kepala Laboratorium IPA Madrasah Aliyah di Kota Makassar .....	47
Tabel 4.9	: Hubungan kinerja komponen pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi kepala laboratorium berdasarkan Status Madrasah aliyah Kota Makassar tahun 2015.....	50
Tabel 4.10	: Hubungan kinerja kepala laboratorium komponen pengelolaan pemantauan dan evaluasi berdasarkan keikutsertaan pelatihan di wilayah Kota Makassar tahun 2015 .....	52

Tabel 4.11	: Hubungan kinerja kepala laboratorium komponen pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi berdasarkan Status Kepegawaian di wilayah Kota Makassar tahun 2015.....	53
Tabel 4.12	: Hubungan kinerja kepala laboratorium komponen pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi berdasarkan Masa Kerja di wilayah Kota Makassar tahun 2015 .....	55
Tabel 4.13	: Hubungan kinerja komponen pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi kepala laboratorium berdasarkan Jenis Kelamin di wilayah Kota Makassar tahun 2015 .....	56



## DAFTAR LAMPIRAN

1	Instrumen pengumpulan data komponen pemantauan dan evaluasi ....	69
2	Komponen dan aspek pengelolaan pemantauan dan evaluasi kepala laboratorium .....	85
3	Data hasil penelitian kinerja kepala laboratorium madrasah aliyah kota makassar tahun 2015 .....	86
4	Foto kegiatan penelitian .....	87
5	Blanko identitas diri kepala laboratorium madrasah (copy) .....	92



## ABSTRAK

**Nama : Jabal Ahsan**  
**Nim : 20600112042**  
**Judul : “Analisis Karakteristik Dengan Kinerja Kepala Laboratorium IPA Berdasarkan Komponen Pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi Madrasah Aliyah Kota Makassar”**

---

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kinerja berkaitan dengan karakteristik Kepala Laboratorium IPA berdasarkan komponen pemantauan dan evaluasi Madrasah Aliyah Kota Makassar tahun 2015 serta Seberapa besar tingkat korelasi antar penilaian kinerja kepala laboratorium IPA komponen pemantauan dan evaluasi dengan karakteristik kepala laboratorium Madrasah Aliyah Kota Makassar.

Metode penelitian yaitu penelitian deskriptif dengan menggunakan desain *Deskriptif Kausal Komparasi*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala laboratorium Madrasah Aliyah Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling* (berdasarkan pertimbangan). Kepala Laboratorium Madrasah Aliyah berjumlah 16 orang Kepala Laboratorium. Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumentasi untuk mengetahui kinerja komponen pengelolaan pemantauan dan evaluasi Kepala Laboratorium IPA Madrasah Aliyah Kota Makassar. Data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskripsi dan koefisien korelasi kontingensi. Analisis deskripsi untuk mengetahui deskripsi kinerja komponen pemantauan dan evaluasi Kepala Laboratorium IPA sedangkan koefisien korelasi kontingensi untuk mengetahui tingkat korelasi antar karakteristik kepala laboratorium dengan kinerja Kepala Laboratorium IPA komponen pemantauan dan evaluasi Madrasah Aliyah Kota Makassar.

Hasil penelitian diperoleh deskripsi penilaian kinerja komponen evaluasi Kepala Laboratorium Madrasah Aliyah kota Makassar Tahun 2015 diperoleh Penilaian kinerja dengan kategori penilaian kinerja adalah **Kurang** serta tidak ada hubungan antara status madrasah, ketersediaan laboratorium, keikutsertaan dalam pelatihan laboratorium, status kepegawaian dan waktu tugas sebagai kepala laboratorium dengan kinerja kepala laboratorium kota Makassar tahun 2015. Pada dasarnya kurangnya kinerja kepala laboratorium IPA berdasarkan komponen pemantauan dan evaluasi dipengaruhi tiga kendala yang dihadapi yaitu kurang informasi yang jelas tentang sosialisasi maupun pelatihan kepala laboratorium IPA yang diadakan oleh pemerintah setempat, singkatnya masa kerja sebagai kepala laboratorium IPA, kemudian sarana dan prasarana yang tidak memadai demi keterlaksanaanya praktikum.

Implikasi penelitian berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran tentang kinerja kepala laboratorium di wilayah kota Makassar dalam kategori kurang, dari informasi ini dapat di jadikan pertimbangan bagi kementerian agama kota Makassar untuk lebih memperhatikan kualitas pemantauan dan evaluasi kepala laboratorium di wilayah kota Makassar. selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan perbandingan pada pengukuran kinerja dan standarisasi laboratorium.

## ABSTRACT

**Name : Jabal Ahsan**  
**Nim : 20600112042**  
**Title : "Analysis of Characteristics With Performance Laboratory Head  
IPA Component Based Management Monitoring and  
Evaluation of Makassar Madrasah Aliyah"**

---

This study aimed to describe the performance characteristics associated with the Laboratory Head IPA based monitoring and evaluation component of Makassar Madrasah Aliyah in 2015 and What degree of correlation between the performance appraisal laboratory head IPA component monitoring and evaluation of the characteristics of the laboratory head Madrasah Aliyah Makassar.

This research method is a descriptive study using descriptive design *Causal Comparison*. The population in this study are all laboratory head Madrasah Aliyah Makassar. The sampling technique in this research is *purposive sampling* (under consideration). Head of the Laboratory of Madrasah Aliyah of 16 people Laboratory Head. Data collection instruments used were documentation study to determine the performance management component of monitoring and evaluation of Madrasah Aliyah Science Laboratory Head of Makassar. The data is then analyzed using descriptive analysis and correlation coefficient of contingency. Analysis description for a description of the performance monitoring and evaluation components Chief Science Laboratory contingency while the correlation coefficient to determine the level of correlation between the performance characteristics of laboratory head Chief Science Laboratory monitoring and evaluation component Madrasah Aliyah Makassar.

Based on the results obtained descriptions of the performance assessment evaluation components Laboratory Head of Madrasah Aliyah city of Makassar in 2015 obtained assessment of performance by category of performance appraisal is less and there is no relationship between the status of madrassas, the availability of laboratories, participation in training laboratories, employment status and time duties as head of the laboratory with the performance of the head of the laboratory of Makassar in 2015. basically the lack of science laboratories berdasar head performance monitoring and evaluation component is influenced by three obstacles faced is lack of clear information about the socialization and training chief science laboratories organized by the local government, in short tenure as head of the laboratory IPA, and facilities and infrastructure are inadequate for the implementation of the practicum.

Implications of the study based on the results of this study indicate that the picture of the performance of the head of the laboratory in the city of Makassar in the category of less, of this information may be made in consideration for the religious ministry of Makassar to pay more attention to the quality of the monitoring and evaluation of the head of the laboratory in the city of Makassar. Furthermore, the results of this study can be used as a comparison in performance measurement and standardization laboratory.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### ***A. Latar Belakang***

Dalam menghadapi persaingan global bangsa Indonesia tentu sangat memerlukan manusia yang berkualitas. Kualitas manusia Indonesia tersebut hanya bisa dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Karena itu, untuk merealisasikan semua itu dibutuhkan kinerja guru yang baik. Kinerja guru yang dimaksudkan terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Dalam kaitan ini, guru disebut sebagai salah satu komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan dan harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama.

Pendidikan yang bermutu sangat bergantung pada kapasitas satuan- satuan pendidikan dalam mentransformasikan peserta didik untuk memperoleh nilai tambah, baik yang terkait dengan olah pikir, rasa, hati dan raganya. Dari sekian banyak komponen pendidikan, guru dan dosen merupakan faktor yang sangat strategis dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan di setiap satuan pendidikan. Berapapun besarnya investasi yang ditanamkan untuk memperbaiki mutu pendidikan, tanpa kehadiran guru dan dosen yang kompeten, profesional, bermartabat, dan sejahtera dapat dipastikan tidak akan tercapai tujuan yang diharapkan.

Laboratorium adalah suatu tempat dimana terjadi berbagai aktivitas yang melibatkan bahan, peralatan, dan instrumen khusus yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan bila dilakukan dengan cara yang tidak tepat. Kecelakaan itu dapat juga terjadi karena kelalaian atau kecerobohan kerja. Ini dapat membuat orang tersebut cedera, dan bahkan bagi orang di sekitarnya. Keselamatan kerja di

laboratorium merupakan kewajiban bagi setiap individu yang sadar akan kepentingan kesehatan, keamanan, dan kenyamanan kerja.

Pada umumnya kegiatan praktek laboratorium diarahkan pada upaya supaya siswa dituntut untuk menguji, memverifikasi atau membuktikan hukum atau prinsip ilmiah yang sudah dijelaskan oleh guru atau buku teks. Ada juga percobaan yang dirancang oleh guru adalah para siswa disuruh melakukan percobaan dengan prosedur yang sudah terstruktur yang membawa siswa kepada prinsip atau hukum yang tidak diketahui sebelumnya dari data empiris yang mereka kumpulkan hasil dari percobaan tersebut. Namun terdapat berbagai kelemahan dasar dari cara seperti ini, secara logis prinsip ilmiah dan hukum alam tidak dapat dibuktikan secara langsung, prinsip ilmiah dan hukum alam juga tidak dapat diuji hanya dengan jumlah percobaan yang terbatas yang dilakukan oleh siswa. Keterbatasan alat yang digunakan, keterampilan yang dimiliki, waktu yang singkat dan kompleksitas generalisasi, merupakan keterbatasan percobaan siswa yang menunjukkan hal yang hebat kalau siswa bisa menghasilkan prinsip teoritis yang penting dari sekumpulan data mentah hasil percobaan.

Dengan memperhatikan berbagai keterbatasan pengajaran IPA dengan metoda laboratorium dan hasil yang diinginkan, menyarankan jenis kegiatan yang efektif dilakukan adalah: mengembangkan keterampilan dan teknik (*pelatihan*), memberikan pengalaman yang nyata (*pengalaman*) dan memberikan pelatihan pemecahan masalah (*investigasi*).

Pemantauan dan evaluasi merupakan bagian dari proses pembelajaran proses yang menentukan kondisi, di mana suatu tujuan telah dapat dicapai. Komponen pemantauan dan evaluasi harus dilakukan secara sistematis dan kontinu agar dapat menggambarkan kemampuan para kepala laboratorium yang dievaluasi.

Dalam setiap aktivitas, kegiatan pemantauan dan evaluasi selalu menjadi bagian yang sangat krusial untuk menentukan apakah aktivitas yang telah dilakukan



berhasil atau tidak. Oleh karena itu, seyogyanya kegiatan pemantauan dan evaluasi dilakukan secara terencana, terprogram, dan terpercaya. Terlepas dari pendapat-pendapat tersebut, evaluasi pendidikan tetaplah suatu proses yang sangat penting dalam pencapaian mutu pendidikan dan khususnya mutu pembelajaran.

Penilaian yang merupakan salah satu komponen pemantauan dan evaluasi merupakan komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan karena penilaian sangat berperan dalam penyelenggaraan evaluasi yang bertujuan dalam pengambilan keputusan. Penilaian yang baik akan menentukan pengambilan keputusan yang baik pula. Penilaian sebagai semua aktivitas yang dilakukan oleh laboran, teknisi dan siswa untuk menilai diri mereka sendiri yang memberikan informasi untuk digunakan sebagai umpan balik untuk memodifikasi aktivitas kinerja kepala laboratorium.

Laboratorium hendaknya memiliki standar operasional prosedur yang baik, standar operasional prosedur sebuah laboratorium hendaknya memiliki standar-standar yang ditetapkan. Standar-standar inilah yang sering menjadi wacana yang tidak diketahui oleh tenaga kependidikan laboratorium, Menurut Permendiknas No. 26 TH. 2008, standar ketenagaan laboratorium terdiri dari kepala laboratorium, teknisi dan laboran dengan kualifikasi dan kompetensi yang telah di standarkan sehingga diaktualisasi dalam pelaksanaan proses pembelajaran khusus dalam proses praktikum di laboratorium.

Pedoman Kinerja Kepala Laboratorium/Bengkel Sekolah/Madrasah menyatakan bahwa kepala laboratorium/bengkel sekolah merupakan salah satu tenaga kependidikan yang memegang peran strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru, kepala sekolah dan mutu pendidikan di sekolah. Tugas pokok kepala laboratorium/bengkel sekolah adalah melaksanakan tugas yang bersifat akademik dan managerial pada satuan pendidikan yang meliputi penyusunan program kerja laboratorium/bengkel, pelaksanaan program, pembinaan terhadap teknisi dan laboran,



penilaian kinerja teknisi dan laboran, evaluasi hasil pelaksanaan program laboratorium/bengkel Sekolah.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, kepala laboratorium/bengkel sekolah berfungsi sebagai manager yang mengelola laboratorium/bengkel sekolah. Sasaran pengelolaan laboratorium/bengkel sekolah adalah membantu serta mengkoordinir kegiatan praktikum bersama guru pengguna laboratorium/bengkel agar dapat meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar siswa. Sedangkan secara managerial, membantu pimpinan sekolah mengelola sumber daya fasilitas praktikum secara administrasi yang menjadi wewenangnya agar dapat meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan pada sekolahnya.

Jurusan Pendidikan Fisika selama ini telah melakukan beberapa kegiatan berbasis pengabdian masyarakat yang disinergikan dengan kegiatan laboratorium berupa pelaksanaan aplikasi kerja laboratorium mahasiswa (AKLAM). Kegiatan tersebut juga memberikan bantuan kepada pihak sekolah berupa pendampingan pengelolaan dan manajemen laboratorium. Kegiatan yang diadakan di SMA di wilayah Sulawesi Selatan ditemukan fakta bahwa belum maksimalnya kinerja dari ketenagaan laboratorium yang menunjukkan rendahnya kinerja dari kepala laboratorium. Fakta tersebut menunjukkan bahwa kepala laboratorium tidak berkinerja sesuai dengan pedoman kinerja/bengkel sekolah 2011.

Hasil survei yang dilakukan oleh Dit. Tendik (2006) mengungkapkan bahwa tidak semua laboratorium sekolah memiliki tenaga laboratorium. Hasil temuan di lapangan oleh kelompok kerja tenaga laboratorium menunjukkan bahwa ada kesulitan dalam rekrutmen tenaga laboratorium sekolah yang disebabkan oleh tidak adanya formasi dan ketidakjelasan dalam kualifikasi. Penelitian ini akan di arahkan gambaran bahwa kinerja kepala laboratorium di wilayah Kota Makassar yang meliputi 7 komponen penilaian kinerja yakni kepribadian, sosial, pengorganisasian guru, laboran

dan teknisi, pengelolaan program dan administrasi, pengelolaan dan pemantauan, pengembangan dan inovasi, serta lingkungan dan K3, sehingga melalui penelitian ini akan dilakukan penilaian kinerja kepala laboratorium kota Makassar berdasarkan Pedoman Kinerja 2011.

Olehnya itu peneliti berusaha memberikan interpretasi mengenai gambaran sejauh mana kinerja kepala laboratorium dengan mengusulkan sebuah penelitian dengan judul: **“Analisis Karakteristik Dengan Kinerja Kepala Laboratorium IPA Dalam Komponen Pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi Madrasah Aliyah Kota Makassar”** yang dianalisis dengan pedoman Kinerja Ketenagaan Laboratorium/Bengkel sekolah tahun 2011.

### **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan penelitian ini adalah

1. Bagaimanakah gambaran kinerja Kepala Laboratorium IPA dalam komponen pemantauan dan evaluasi Madrasah Aliyah Kota Makassar ?
2. Seberapa besar tingkat korelasi antara penilaian kinerja kepala laboratorium IPA komponen pemantauan dan evaluasi dengan karakteristik kepala laboratorium Madrasah Aliyah Kota Makassar ?

### **C. Definisi Operasional Variabel**

1. Kinerja Kepala laboratorium adalah hasil penilaian terhadap tenaga kependidikan laboratorium yang berdasar pada komponen pemantauan dan evaluasi berdasarkan 7 aspek penilaian kinerja yang terdiri atas 17 indikator, dalam penelitian ini pengambilan data penelitian dilakukan dengan tehnik studi dokumentasi.
2. Karakteristik kepala laboratorium adalah ciri-ciri tenaga kependidikan laboratorium yang terdiri dari demografi seperti status madrasah, keikutsertaan

dalam pelatihan kepala laboratorium, status kepegawaian, jenis kelamin dan masa kerja dengan menggunakan instrumen studi dokumentasi.

3. Komponen pemantauan dan evaluasi adalah komponen penilaian kinerja kepala laboratorium yang memiliki aspek penilaian yang terdiri atas memantau keamanan bahan serta alat, memantau keamanan bangunan, memantau kegiatan, menyusun laporan bulanan dan tahunan, menyusun kegiatan teknisi dan laboran, menngvaluasi program, dan menilai kegiatan laboratrium.

#### ***D. Tujuan dan Manfaat Penelitian***

##### **1. Tujuan penelitian**

Berdasarkan Permasalahan penelitian tersebut di atas, maka tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui gambaran kinerja komponen pemantauan dan evaluasi Kepala Laboratorium Madrasah Aliyah Kota Makassar dengan peninjauan pada pedoman kinerja ketenagaan Laboratorium/bengkel sekolah/Madrasah Tahun 2011 di Laboratorium di Madrasah Aliyah Kementerian Agama wilayah kota Makassar Tahun 2015.
- b. Untuk mengetahui besar tingkat korelasi antara penilaian kinerja komponen Pemantauan dan Evaluasi dengan karakteritik subjek kepala laboratorium Kota Makassar.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Madrasah, sebagai bahan pertimbangan untuk dapat melakukan evaluasi program kebijakan Standar Operasional Prosedur (SOP) Melalui penerapan standar pengelolaan kinerja kepala laboratorium di wilayah kota makassar.

- b. Bagi Tenaga pendidik sebagai bahan rujukan dalam penentuan kebijakan perbaikan kinerja kepala laboratorium pada madrasah Kota Makassar.
- c. Bagi Kementerian Agama, Sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan kebijakan terkait evaluasi tentang hasil penilaian kinerja kepala laboratorium di wilayah kota Makassar.



## BAB II

### TINJAUAN TEORITIS

#### A. Definisi Kinerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai dan kemampuan kerja (tentang peralatan). Sedangkan menurut istilah kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (Robert, 2004: 379) (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*). Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai dengan standar pekerjaan. Bila hasil yang diperoleh atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang pegawai termasuk kategori baik. Sebagaimana firman Allah dalam QS At-Taubah/9: 105.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
ALAUDDIN  
MAKASSAR

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahan: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada apa yang telah kamu kerjakan (At-Taubah/9: 105)

Demikian sebaliknya, seorang pegawai yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kategori tidak baik atau berkinerja rendah (Wilson, 2012; 231-235).

Penilaian kinerja dapat ditinjau dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan pada periode tertentu. Untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai,

standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami dengan jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah kualitas, ketepatan waktu mengerjakan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Bagi suatu instansi penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi. (Wilson, 2012; 236-237)

### ***B. Kinerja Ketenagaan Laboratorium Sekolah***

Tenaga laboratorium sekolah adalah tenaga kependidikan yang mengabdikan diri dan dituntut menunjang kegiatan proses pendidikan di laboratorium sekolah, meliputi kepala laboratorium, laboran, dan teknisi. Laboran adalah tenaga laboratorium dengan keterampilan tertentu yang bertugas membantu pendidik dan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran di laboratorium sekolah. Teknisi adalah tenaga laboratorium dengan jenjang keterampilan dan keahlian tertentu yang lebih tinggi dari laboran, yang bertugas membantu pendidik dan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran di laboratorium sekolah. (Permendiknas No. 26 TH. 2008)

Tenaga laboratorium sekolah merupakan salah satu tenaga kependidikan yang sangat diperlukan untuk mendukung peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah melalui kegiatan laboratorium. Sebagaimana tenaga kependidikan lainnya, tenaga laboratorium sekolah juga merupakan tenaga fungsional. Setiap laboratorium memiliki tenaga laboratorium, dapat terdiri dari laboran dan atau teknisi sesuai dengan kebutuhannya.

Menurut Permendiknas No. 26 TH. 2008, tenaga laboratorium terdiri dari:

1. Kepala Laboratorium Sekolah (Kompetensi: kepribadian, sosial, manajerial, profesional)
2. Teknisi Laboratorium Sekolah (Kompetensi: kepribadian, sosial, administratif, profesional)
3. Laboran Laboratorium Sekolah (Kompetensi: kepribadian, sosial, administratif,

profesional)

### **1. Kepala Laboratorium**

Permenpan Nomor 21 Tahun 2010 menyatakan bahwa kepala laboratorium/bengkel sekolah merupakan salah satu tenaga kependidikan yang memegang peran strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru, kepala sekolah dan mutu pendidikan di sekolah. Tugas pokok kepala laboratorium/bengkel sekolah adalah melaksanakan tugas yang bersifat akademik dan manajerial pada satuan pendidikan yang meliputi penyusunan program kerja laboratorium/bengkel, pelaksanaan program, pembinaan terhadap teknisi dan laboran, penilaian kinerja teknisi dan laboran, evaluasi hasil pelaksanaan program laboratorium/bengkel.

### **2. Teknisi Laboratorium**

Kualifikasi teknisi laboratorium sekolah/madrasah adalah sebagai berikut:

- a. Minimal lulusan program diploma dua (D2) yang relevan dengan peralatan laboratorium, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang ditetapkan oleh pemerintah;
- b. Memiliki sertifikat teknisi laboratorium sekolah/madrasah dari perguruan tinggi atau lembaga lain yang ditetapkan oleh pemerintah.

### **3. Laboran Laboratorium**

Kualifikasi laboran sekolah/madrasah adalah sebagai berikut:

- a. Minimal lulusan program diploma satu (D1) yang relevan dengan jenis laboratorium, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang ditetapkan oleh pemerintah;
- b. Memiliki sertifikat laboran sekolah/madrasah dari perguruan tinggi yang ditetapkan oleh pemerintah.

### ***C. Ketenagaan Laboratorium Sekolah***

Laboratorium adalah tempat yang digunakan orang untuk menyiapkan sesuatu atau melakukan kegiatan ilmiah”. (Subiyanto 1988). Tempat yang dimaksud dapat berupa sebuah ruang tertutup yang biasa disebut sebagai gedung laboratorium atau ruang laboratorium, dapat pula berupa sebuah tempat terbuka seperti kebun, hutan, atau alam semesta. Keberadaan dan keadaan suatu laboratorium bergantung kepada tujuan penggunaan laboratorium, peranan atau fungsi yang akan diberikan kepada laboratorium, dan manfaat yang akan diambil dari laboratorium. Berbagai laboratorium yang dikenal saat ini antara lain adalah laboratorium industri dalam dunia usaha dan industri, laboratorium rumah sakit dan laboratorium klinik dalam dunia kesehatan, laboratorium penelitian dalam dunia ilmu pengetahuan dan teknologi, serta laboratorium di perguruan tinggi dan di sekolah dalam dunia pendidikan. Dalam uraian selanjutnya hanya akan dikemukakan mengenai laboratorium fisika di sekolah. Gambaran umum mengenai peranan dan manfaat laboratorium fisika sekolah adalah kira-kira sesuai dengan kutipan berikut ini: “Laboratorium adalah suatu tempat untuk memberikan kepastian atau menguatkan informasi, menentukan hubungan sebab akibat, menunjukkan gejala, memverifikasi (konsep, teori, hukum, rumus) mengembangkan keterampilan proses, membantu siswa belajar menggunakan metoda ilmiah dalam memecahkan masalah dan untuk melaksanakan penelitian”. Hal itu dapat berarti bahwa peranan atau fungsi laboratorium fisika sekolah adalah sebagai salah satu sumber belajar fisika di sekolah, atau sebagai salah satu fasilitas penunjang proses pembelajaran fisika di sekolah, dan laboratorium dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan berbagai kompetensi siswa yang menjadi tujuan proses pembelajaran fisika di sekolah.

Terdapat sejumlah definisi tentang laboratorium, antara lain dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan bahwa laboratorium merupakan tempat atau lainnya yang dilengkapi dengan peralatan untuk mengadakan percobaan dan



sebagainya (Tim Penyusun Kamus, 1994). Laboratorium adalah merupakan suatu tempat dimana percobaan dan penyelidikan dilakukan. Tempat yang dimaksudkan dapat merupakan suatu ruangan tertutup, kamar atau ruangan terbuka, kebun misalnya. Secara terbatas, laboratorium dapat dipandang sebagai suatu ruangan yang tertutup dimana suatu percobaan dan penyelidikan dilakukan (Depdikbud, 1997). Umumnya ruangan dalam hal ini adalah tempat berlangsungnya kegiatan pembelajaran secara praktek yang memerlukan peralatan khusus yang tidak mudah dihadirkan di ruang kelas.

Dalam pembelajaran sains, laboratorium merupakan bagian integral dari kegiatan belajar mengajar. Hal ini dikarenakan siswa tidak hanya sekedar mendengarkan keterangan guru dari pelajaran yang telah diberikan, tetapi harus melakukan kegiatan sendiri untuk mencari keterangan lebih lanjut tentang ilmu yang dipelajarinya. Dengan adanya laboratorium, maka diharapkan proses pengajaran sains dapat dilaksanakan seoptimal mungkin, meskipun bukan berarti sains tidak dapat diajarkan tanpa laboratorium. Dari sisi ini tampak betapa penting peranan kegiatan laboratorium untuk mencapai tujuan pendidikan sains.

Setidaknya ada 4 alasan yang menguatkan peran laboratorium dalam pembelajaran di sekolah antara lain (Rustaman, 1995; 54):

1. Praktikum membangkitkan motivasi belajar sains. Dalam belajar, siswa dipengaruhi oleh motivasi. Siswa yang termotivasi untuk belajar akan bersungguh-sungguh dalam mempelajari sesuatu. Melalui kegiatan laboratorium, siswa diberi kesempatan untuk memenuhi dorongan rasa ingin tahu dan ingin bisa. Prinsip ini akan menunjang kegiatan praktikum di mana siswa menemukan pengetahuan melalui eksplorasi.
2. Praktikum mengembangkan keterampilan dasar melakukan eksperimen. Kegiatan eksperimen merupakan aktivitas yang banyak dilakukan oleh ilmuwan.

Untuk melakukan eksperimen diperlukan beberapa keterampilan dasar seperti mengamati, mengestimasi, mengukur, membandingkan, memanipulasi peralatan laboratorium, dan keterampilan sains lainnya. Dengan adanya kegiatan praktikum di laboratorium akan melatih siswa untuk mengembangkan kemampuan bereksperimen dengan melatih kemampuan mereka dalam mengobservasi dengan cermat, mengukur secara akurat dengan alat ukur yang sederhana atau lebih canggih, menggunakan dan menangani alat secara aman, merancang, melakukan dan menginterpretasikan eksperimen.

3. Praktikum menjadi wahana belajar pendekatan ilmiah. Para ahli meyakini bahwa cara yang terbaik untuk belajar pendekatan ilmiah adalah dengan menjadikan siswa sebagai ilmuwan. Pembelajaran sains sebaiknya dilaksanakan melalui pendekatan inkuiri ilmiah (scientific inquiry) untuk menumbuhkan kemampuan berpikir, bekerja dan bersikap ilmiah serta mengkomunikasikannya sebagai aspek penting kecakapan hidup. Oleh karena itu pembelajaran sains baik di SMA/MA maupun di SMP/MTs menekankan pada pemberian pengalaman belajar secara langsung melalui penggunaan dan pengembangan keterampilan proses dan sikap ilmiah.

4. Praktikum menunjang materi pelajaran. Praktikum memberikan kesempatan bagi siswa untuk menemukan teori, dan membuktikan teori. Selain itu praktikum dalam pembelajaran sains dapat membentuk ilustrasi bagi konsep dan prinsip sains. Dari kegiatan tersebut dapat disimpulkan bahwa praktikum dapat menunjang pemahaman siswa terhadap materi pembelajaran.

Selanjutnya secara lebih rinci dapat dijelaskan bahwa, laboratorium sains berperan penting dalam kegiatan pembelajaran yakni dengan menumbuhkan dan mengembangkan aspek-aspek antara lain: (1) keterampilan dalam pengamatan, pengukuran, dan pengumpulan data, (2) kemampuan menyusun data dan menganalisis

serta menafsirkan hasil pengamatan, (3) kemampuan menarik kesimpulan secara logis berdasarkan hasil eksperimen, mengembangkan model dan menyusun teori, (4) kemampuan mengkomunikasikan secara jelas dan lengkap hasil-hasil percobaan, (5) keterampilan merancang percobaan, urutan kerja, dan pelaksanaannya, (6) keterampilan dalam memilih dan mempersiapkan peralatan dan bahan untuk percobaan, (7) keterampilan dalam menggunakan peralatan dan bahan, (8) kedisiplinan dalam mematuhi aturan dan tata tertib demi keselamatan kerja

Ciri utama dari kegiatan ilmiah adalah melakukan penalaran disertai dengan pengujian secara empirik. Menalar merupakan kegiatan mental dalam mengembangkan pikiran terhadap suatu fakta atau prinsip. Usaha mengembangkan pikiran tersebut dapat dalam bentuk menentukan hubungan sebab akibat atau korelasional, membuat suatu keputusan atau evaluasi berdasarkan landasan pemikiran tertentu, melakukan prediksi, menyusun kesimpulan, memberikan alasan tentang penyebab suatu kejadian, dll. Hasil penalaran itu kemudian diuji secara empiris, dalam arti dicari bukti-bukti empiris yang menunjang hasil penalaran tersebut. Untuk mendapatkan bukti empirik dari suatu gagasan hasil penalaran diperlukan kegiatan laboratorium. Jadi kegiatan laboratorium sebenarnya merupakan jembatan antara hasil kegiatan intelektual yang bersifat rasional dengan bukti-bukti empirik berupa fakta yang diperoleh melalui cara-cara pengujian yang bersifat metodologis atau *procedural*

Di samping berbagai potensi yang bisa digunakan, praktikum laboratorium yang selama ini dilakukan di sekolah juga memiliki keterbatasan. Sebagai contoh, ketika pembelajaran IPA yang dilakukan dengan metoda praktek laboratorium dibandingkan dengan metoda lainnya seperti ceramah atau demonstrasi (oleh guru ataupun siswa) ternyata tidak menunjukkan peningkatan prestasi siswa kecuali dalam hal keterampilan siswa dalam penggunaan alat-alat laboratorium. Guru yang pernah melakukan praktek laboratorium juga mengalami, bahwa praktek laboratorium

membutuhkan waktu yang lebih banyak untuk persiapan alat dan bahan, kesulitan dalam mengatur dan mengawasi siswa dalam berpraktek, prosedur percobaan yang sulit difahami siswa dan kemungkinan siswa membuat kesalahan di setiap saat, dan hasil yang diinginkan dan pemahaman yang diharapkan dari siswa pun biasanya jauh dari yang direncanakan dari kegiatan praktek ini.

Fungsi dasar laboratorium adalah memfasilitasi dukungan proses pembelajaran agar sekolah dapat memenuhi misi dan tujuannya. Laboratorium sekolah dapat digunakan sebagai wahana untuk pengembangan penalaran, sikap dan keterampilan peserta didik dalam mengkonstruksi pengetahuannya. Keberhasilan kegiatan laboratorium didukung oleh tiga faktor, yaitu peralatan, bahan dan fasilitas lainnya, tenaga laboratorium, serta bimbingan pendidik yang diperoleh peserta didik dalam melakukan tugas-tugas praktik (Kartisa, 2013; 42)

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menegaskan bahwa Standar Nasional Pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh Indonesia. Salah satu Standar Nasional Pendidikan tersebut adalah Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Khusus yang berkaitan dengan standar tenaga laboratorium Sekolah/Madrasah, pemerintah melalui Direktorat Tenaga Kependidikan telah mengembangkan standar yang memuat kualifikasi dan kompetensi yang harus dipenuhi oleh seorang tenaga laboratorium Sekolah/madrasah. Standar tersebut dituangkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2008, tentang Standar Tenaga Laboratorium Sekolah/Madrasah. Berlandaskan pada Permen Nomor 26 Tahun 2008 tersebut maka seorang tenaga laboratorium sekolah/madrasah harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang spesifik sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam menunjang peningkatan kualitas pendidikan pada umumnya. Agar seorang tenaga

laboratorium memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan tugas yang diembannya (Ditjen PMPTK 2010).

Tenaga laboratorium sekolah adalah tenaga kependidikan yang mengabdikan diri dan dituntut menunjang kegiatan proses pendidikan di laboratorium sekolah, meliputi laboran dan teknisi. Laboran adalah tenaga laboratorium dengan keterampilan tertentu yang bertugas membantu pendidik dan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran di laboratorium sekolah. Teknisi adalah tenaga laboratorium dengan jenjang keterampilan dan keahlian tertentu yang lebih tinggi dari laboran, yang bertugas membantu pendidik dan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran di laboratorium sekolah. (Permendiknas No. 26 TH. 2008)

Dalam sebuah laboratorium sekolah sebaiknya memiliki kepala laboratorium yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang baik. Pemerintah telah menetapkan standar tenaga laboratorium Sekolah/Madrasah berdasarkan peraturan menteri pendidikan nasional nomor 26 tahun 2008 dengan kualifikasi sebagai berikut:

a) Jalur guru

1. Pendidikan minimal sarjana (S1);
2. Berpengalaman minimal 3 tahun sebagai pengelola praktikum;
3. Memiliki sertifikat kepala laboratorium Sekolah/Madrasah dari perguruan tinggi atau lembaga lain yang ditetapkan oleh pemerintah.

b) Jalur laboran/teknisi

1. Pendidikan minimal diploma tiga (D3);
2. Berpengalaman minimal 5 tahun sebagai laboran atau teknisi;
3. Memiliki sertifikat kepala laboratorium Sekolah/Madrasah dari perguruan tinggi atau lembaga lain yang ditetapkan oleh pemerintah.

Aturan berkaitan dengan fungsi kepala laboratorium di sekolah juga diatur kedalam kompetensi yang di atur oleh Permenpan Nomor 21 Tahun 2010 menyatakan

bahwa Kepala laboratorium/bengkel Sekolah merupakan salah satu tenaga kependidikan yang memegang peran strategis dalam meningkatkan profesionalisme guru, kepala sekolah dan mutu pendidikan di Sekolah. Tugas pokok Kepala laboratorium/bengkel Sekolah adalah melaksanakan tugas yang bersifat akademik dan managerial pada satuan pendidikan yang meliputi penyusunan program kerja laboratorium/bengkel Sekolah, pelaksanaan program, pembinaan terhadap teknisi dan laboran, penilaian kinerja teknisi dan laboran, evaluasi hasil pelaksanaan program laboratorium/bengkel Sekolah. (Permenpan No. 21 Th. 2010)

#### **D. Komponen Pemantauan dan Evaluasi**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) secara harfiah kata pemantauan berarti *pengamatan* atau *pencatatan* (monitoring). Dari segi istilah adalah prosedur penilaian yang secara deskriptif dimaksudkan untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh dan kegiatan yang sedang berjalan tanpa mempertanyakan hubungan kausalitas (Wollman, 2003; 6) sedangkan evaluasi berasal dari bahasa inggris *evaluation*; dalam bahasa Indonesia berarti: *penilaian*. Adapun dari segi istilah, sebagaimana dikemukakan oleh Edwind Wandt dan Gerald W. Brown (1977); *evaluation refer to the act or process to determining the value of something*. Menurut definisi ini, maka istilah evaluasi itu menunjuk kepada atau mengandung pengertian: suatu tindakan atau suatu proses untuk menentukan nilai dari sesuatu. (Sudijono, 2001: 1)

Menurut pendapat para ahli tentang pengertian evaluasi antara lain Stufflebeam (1971) mendefinisikan evaluasi sebagai proses menggambarkan, memperoleh, menyajikan informasi yang berguna untuk merumuskan suatu alternatif keputusan. Groundlund (1985) mengemukakan bahwa pemantauan dan evaluasi adalah suatu proses yang sistematis untuk menentukan atau membuat keputusan

sampai sejauh mana tujuan atau program telah tercapai. Worthen dan Sanders (1981) memberikan pendapat tentang definisi evaluasi sebagai penentu nilai suatu hal, yang meliputi pengumpulan informasi yang digunakan untuk menentukan nilai keberhasilan suatu program, prosedur, produk, tujuan, dan manfaat yang pada desain pendekatan alternative untuk mempertahankan tujuan khusus. (Misykat, 2013; 1-3)

Komponen pemantauan dan evaluasi adalah proses yang menentukan kondisi di mana suatu tujuan telah dapat dicapai. Pemantauan dan evaluasi merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengukur keefektifan dan tingkat kemajuan pelaksanaan suatu sistem pendidikan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pemantauan dan evaluasi pada dasarnya adalah proses untuk menentukan suatu keputusan tentang sesuatu yang dievaluasi. Evaluasi dalam dunia pendidikan pada prinsipnya mencakup tiga hal, yaitu evaluasi pembelajaran, evaluasi program, dan evaluasi system. Kirkpatrick dalam Mansyur menyarankan tiga komponen yang harus dievaluasi dalam pembelajaran yaitu pengetahuan apa yang dipelajari, keterampilan apa yang dikembangkan, dan sikap apa yang perlu diubah. (Mansyur, 2010; 9)

#### 1. Fungsi Pemantauan dan Evaluasi

Secara umum komponen pemantauan dan evaluasi suatu sebagai tindakan atau proses setidaknya memiliki tiga macam fungsi pokok, yaitu (1) mengukur kemajuan, (2) menunjang penyusunan rencana, dan (3) memperbaiki atau melakukan penyempurnaan kembali. Pemantauan dan evaluasi adalah kegiatan atau proses untuk mengukur dan selanjutnya menilai sampai dimanakah tujuan yang telah dirumuskan sudah dapat dilaksanakan. Apabila tujuan yang telah diumuskan itu direncanakan untuk dicapai secara bertahap, maka dengan evaluasi yang berkesinambungan akan dapat dipantau, tahapan manakah yang sudah dapat diselesaikan, tahapan manakah yang berjalan dengan mulus, dan manakah tahapan yang mengalami kendala dalam



pelaksanaannya. Walhasil, dengan evaluasi terbuka kemungkinan bagi evaluator untuk mengukur seberapa jauh atau seberapa besar kemajuan atau perkembangan program yang dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah dirumuskan. (Sugiyono, 2001; 9)

## 2. Kegunaan Pemantauan dan Evaluasi di Laboratorium

Ada beberapa kegunaan yang dapat dipetik dari kegiatan pemantauan dan evaluasi adalah:

- a. Terbukanya kemungkinan bagi pemantau atau evaluator untuk memperoleh informasi tentang hasil-hasil yang telah dicapai dalam rangka pelaksanaan program.
- b. Terbukanya kemungkinan bagi pemantau atau evaluator untuk dapat mengetahui *relevansi* antara program pendidikan yang telah dirumuskan, dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c. Terbukanya kemungkinan untuk mengadakan usaha perbaikan, penyesuaian dan penyempurnaan yang dipandang lebih berdaya guna dan berhasil guna; sehingga tujuan yang dicita-citakan, akan dapat dicapai dengan hasil yang sebaik-baiknya. (Sudiono, 2001; 17)

## 3. Obyek (sasaran) komponen pemantauan dan evaluasi

Objek atau sasaran komponen pemantauan dan evaluasi ialah segala sesuatu yang bertalian dengan kegiatan atau proses yang dijadikan titik pusat perhatian atau pengamatan, karena pihak penilai (evaluator) ingin memperoleh informasi tentang kegiatan. Ditilik dari segi input, maka objek pantauan dari evaluasi kinerja kepala laboratorium meliputi tiga aspek, yaitu: (1) aspek kemampuan, (2) aspek kepribadian, dan (3) aspek sikap. (Sudiono, 2001; 25)

Hal ini sesuai dengan yang diamanatkan oleh Undang-undang RI nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 58 ayat 1 bahwa evaluasi dilakukan untuk memantau proses, kemajuan, dan perbaikan secara



berkesinambungan. Evaluasi bertujuan untuk meningkatkan kualitas proses dengan harapan tujuan itu akan mendorong untuk lebih baik.

### 1. Penilaian

Penilaian adalah istilah umum yang mencakup semua metode yang digunakan untuk menilai kemampuan. Proses penilaian mencakup pengumpulan bukti untuk menunjukkan pencapaian. Penilaian juga didefinisikan sebagai umpan balik untuk memodifikasi aktivitas yang dinilai. Selanjutnya, sistem penilaian yang baik akan menghasilkan kualitas pembelajaran yang baik pula. Artinya bahwa penilaian yang baik akan mendorong untuk menentukan strategi yang baik dan memotivasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi tentang pencapaian dan kemajuan dan mengefektifkan penggunaan informasi tersebut untuk mencapai tujuan pendidikan. Berdasarkan pengertian-pengertian penilaian yang dipaparkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa penilaian pada ujungnya akan bermuara pada kegiatan yang harus dilakukan secara terus menerus untuk menelusuri hasil yang telah dicapai pada proses dan untuk mengumpulkan informasi tentang kemajuan dan hal-hal yang menghambat ketercapaian yang telah direncanakan.

Karena evaluasi yang dalam pelaksanaannya didahului oleh penilaian yang diharapkan mampu mendorong, maka diperlukan langkah-langkah kegiatan penilaian yang lebih rinci dan terarah. Chittenden dalam Mardapi menjelaskan empat hal yang perlu dilakukan dalam kegiatan penilaian, yaitu: (1) penelusuran, yaitu kegiatan untuk menelusuri sejauhmana proses telah berlangsung sesuai dengan yang direncanakan atau tidak; (2) pengecekan, yaitu dengan melakukan berbagai bentuk pengukuran untuk memperoleh gambaran menyangkut kemampuan, apa yang telah berhasil dikuasai dan apa yang belum; (3) pencarian, untuk mencari dan menemukan penyebab kekurangan-kekurangan yang muncul selama proses pembelajaran berlangsung; (4)

penyimpulan, yaitu untuk menyimpulkan tentang tingkat pencapaian yang telah dimiliki (Mardapi, 2007: 6-7).

Penjelasan tersebut di atas memberikan penekanan, bahwa dalam rangka mendapatkan informasi tentang hasil penilaian maka harus dilakukan pengukuran sebagai langkah awal dalam proses penilaian.

## 2. Pengukuran

Pengukuran pendidikan mencakup beberapa bidang, kalau kita menggunakan taksonomi psikologi yang banyak digunakan orang, maka mereka mencakup pengukuran bidang kognitif, bidang efektif, dan bidang psikomotor. Biasanya, bidang kognitif diukur melalui uji tes, bidang efektif diukur melalui kuesioner, wawancara, atau mungkin juga dengan pengamatan, dan bidang psikomotor diukur melalui perbuatan dan pengamatan. (D. S. Naga, 1992: 1)

Karakteristik pengukuran adalah: (1) perbandingan antara atribut yang diukur dengan alat ukurnya; (2) hasilnya dinyatakan secara kuantitatif (3) hasilnya bersifat deskriptif. Lebih jauh dijelaskan bahwa pengukuran merupakan proses pemberian angka kepada suatu atribut atau karakteristik tertentu yang dimiliki oleh orang, hal, atau objek tertentu menurut aturan atau formulasi yang jelas. (Mansyur, 2009; 18).

Pemantauan dan evaluasi yang dilakukan secara berkesinambungan akan membuka peluang bagi evaluator untuk membuat perkiraan (*estimation*), Apakah tujuan yang telah dirumuskan akan dapat dicapai pada waktu yang telah ditentukan, ataukah tidak. Apabila berdasar pada data hasil evaluasi itu diperkirakan bahwa tujuan tidak akan dapat dicapai sesuai dengan rencana, maka evaluator akan berusaha untuk mencari dan menemukan faktor-faktor penyebab, serta mencari dan menemukan jalan keluar atau cara pemecahannya. Bukan tidak mungkin atas dasar hasil pantauan dan evaluasi itu evaluator perlu mengadakan perubahan-perubahan, penyempurnaan-penyempurnaan atau perbaikan-perbaikan, baik perbaikan yang menyangkut

organisasi, tata kerja, dan bahkan mungkin juga perbaikan tujuan organisasi itu sendiri. Jadi kegiatan pemantauan itu pada dasarnya juga dimaksudkan dilakukan untuk perbaikan atau penyempurnaan usaha. Perbaikan usaha tanpa didahului oleh kegiatan evaluasi adalah tidak mungkin; sebab untuk mengadakan perbaikan terlebih dahulu harus diketahui: apa yang harus diperbaiki, dan mengapa harus diperbaiki. Kegiatan evaluasi yang tidak menghasilkan titik tolak untuk perbaikan adalah hampa dan tidak ada artinya sama sekali. (Sudiono, 2001; 9-10)

Dalam penelitian ini akan dilakukan penilaian terhadap kinerja dari tenaga kependidikan laboratorium yang dilakukan dengan merujuk pada instrumen pedoman penilaian kinerja kepala laboratorium dengan menggunakan instrumen yang terdiri atas 7 kriteria kinerja dan 17 indikator yang sesuai dengan tugas pokok kepala laboratorium/bengkel sekolah. Yang di sajikan dalam tabel berikut:



Tabel 2.1 : Komponen Penilaian Kinerja Kepala Laboratorium IPA Komponen  
Pemantauan dan evaluasi

No	Aspek Kinerja	Indikator
1	Memantau kondisi dan keamanan bahan serta alat laboratorium/ bengkel	2

2	Memantau kondisi dan keamanan bangunan laboratorium/ bengkel	2
3	Memantau pelaksanaan kegiatan laboratorium/ bengkel	3
4	Menyusun laporan bulanan dan tahunan tentang kondisi dan pemanfaatan laboratorium/bengkel	2
5	Menyusun laporan secara periodik tentang kegiatan teknisi dan laboran	2
6	Mengevaluasi program laboratorium/bengkel untuk perbaikan selanjutnya	4
7	Menilai kegiatan laboratorium/bengkel	2

(Sumber: Permendiknas 2011)

Ada berbagai pendapat mengapa pemantauan dan evaluasi perlu dilakukan. Blagden (1993) memberikan suatu kesimpulan; suatu pendekatan manajemen yang memandang kegiatan pemantauan (monitoring) kinerja sebagai bagian tak terpisahkan dari suatu tata kelola yang baik. Sangat penting untuk dibedakan antara evaluasi dan pengukuran kinerja. Menurut Abbot (1994), indikator kinerja adalah hanyalah merupakan instrumen dalam proses manajemen yang didesain untuk membantu seberapa bagus layanan mereka. Indikator kinerja menyediakan bukti-bukti yang akan digunakan untuk menilai kinerja dan bukan merupakan pengganti dari penilaian dan data-data yang berkaitan dengan kinerja memerlukan interpretasi sebelum penilaian itu dibuat. Indikator kinerja membantu proses evaluasi. Lancaster (1993) menganggap bahwa evaluasi itu sebagai bentuk pengukuran kinerja dan dalam proses evaluasi menggunakan pendekatan yang sistematis. Evaluasi tersebut merupakan suatu metode yang lebih menekankan pada hal-hal yang bersifat teknis. Evaluasi juga merupakan suatu metode dalam pengukuran kinerja yang digunakan untuk mengilustrasikan dua

hal yang paling sering diukur yakni pengukuran yang bersifat teknis dan pengukuran yang berorientasi kepada pemakai. Pengukuran pada layanan teknis punya penekanan pada kuantitatif sedangkan pengukuran yang berorientasi pada pemakai mengedepankan pendekatan kualitatif. (Mulyadi, 2011; 12-13)

### ***E. Karakteristik Kepala Laboratorium***

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), karakteristik adalah ciri-ciri khusus atau mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Sedangkan karakteristik menurut istilah adalah ciri khas seseorang dalam meyakini, bertindak atau merasakan. Berbagai teori pemikiran dari karakteristik tumbuh untuk menjelaskan berbagai kunci karakteristik manusia.

Karakteristik adalah ciri-ciri dari individu yang terdiri dari demografi seperti jenis kelamin, umur serta status sosial seperti, tingkat pendidikan, pekerjaan, ras, status ekonomi, dan sebagainya. Menurut Efendi, demografi berkaitan dengan struktur penduduk, umur, jenis kelamin dan status ekonomi sedangkan data kultural mengangkat tingkat pendidikan, pekerjaan, agama, istiadat, penghasilan, dan sebagainya.

Carl Jung adalah pemikir paling awal memperkenalkan suatu teori karakteristik, dimana sebuah bawaan seseorang yang menentukan berbagai karakteristik yang disebut temperamen. Hans Eysenck adalah ahli psikolog pertama yang memberikan karakteristik sebagai sesuatu yang lebih matematis. Dia membuat suatu perhitungan analisa faktor untuk menemukan faktor apa dalam karakteristik yang sangat berpengaruh analisis ini disebut EPQ (*Eysenck Personality Questionnaire*).

Menurut pedoman pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) tahun 2010 karakteristik kepala laboratorium dibagi menjadi 5 bagian yaitu:

1. Status Madrasah

2. Keikutsertaan dalam Pelatihan Kepala Laboratorium
3. Status Kepegawaian
4. Jenis Kelamin
5. Masa Kerja

#### ***F. Penilaian Kinerja Kepala Laboratorium***

Whitmore dalam Hamsah (2012) secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian yang menurut whitmore merupakan kebutuhan yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu, Whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang dianggapnya representatif, maka tergambaranya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang.

Pandangan Whitmore di atas, kinerja menuntut adanya pengekspresian potensi seseorang, dan tanggung jawab atau kepemilikan yang menyeluruh. Jika tidak, maka hal ini tidak akan menjadi potensi seseorang, tetapi sebagian akan menjadi milik orang lain. Oleh karena itu pengarahan dari pimpinan suatu organisasi akan menjadi penting dalam rangka mengoptimalkan potensi seseorang. Pengarahan pimpinan misalnya dalam bentuk memerintah, menuntut, memberikan instruksi, membujuk dengan ancaman-ancaman yang jelas atau tersembunyi, tidak bisa menghasilkan kinerja optimum yang tahan lama, walaupun mungkin bawahan bisa menjalankan pekerjaan itu.

Pandangan lain dikemukakan King, yang menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mengacu dari pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Misalnya, sebagai seorang guru, tugas rutinnnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Hasil yang dicapai secara optimal dari tugas mengajar itu merupakan kinerja seorang guru. Berbeda

dengan King, ahli lain Galton dan Simon, memandang bahwa kinerja atau “*performance*” merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi (m), kemampuan (k), dan persepsi (p) pada diri seseorang”.

Berdasarkan pengertian diatas kinerja yang nyata jauh melampaui apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau yang diharapkan orang lain. Dengan demikian menurut whitmore kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata. Pembahasan tersebut memberikan interpretasi berkaitan dengan kinerja sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Berhubungan dengan konsep kinerja yang telah dibahas di atas, selanjutnya akan dibahas persyaratan yang menentukan kinerja tersebut, yaitu masalah evaluasi kinerja. Sebab, hal inilah menentukan kinerja seseorang. Karena itu, pemantauan dan evaluasi kinerja ini harus dipahami oleh karyawan maupun pimpinan, agar keduanya saling puas dalam rangka mewujudkan kinerja secara optimal. Sekedar melihat bagaimana kinerja pendidikan kita dan cara mengukurnya, berikut dipaparkan tentang kinerja guru sekolah dasar beserta instrumen pengukurnya.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, Pedoman kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses

pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Sistem PK GURU adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.

Aspek yang dinilai pada penilaian kinerja kepala laboratorium/bengkel Sekolah mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 21 tahun 2010 yang meliputi:

#### 1. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian yang dinilai meliputi: berperilaku arif, berperilaku jujur, menunjukkan kemandirian, menunjukkan rasa percaya diri, berupaya meningkatkan kemampuan diri, bertindak secara konsisten sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan budaya nasional Indonesia, berperilaku disiplin, beretos kerja yang tinggi, bertanggung jawab terhadap tugas, tekun, teliti, dan hati-hati dalam melaksanakan tugas, kreatif dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan tugas profesinya, berorientasi pada kualitas.

#### 2. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial yang dinilai meliputi: menyadari kekuatan dan kelemahan baik diri maupun stafnya, memiliki wawasan tentang pihak lain yang dapat diajak kerja sama, bekerjasama dengan berbagai pihak secara efektif, berkomunikasi dengan berbagai pihak secara santun, empatik, dan efektif, memanfaatkan berbagai peralatan TIK untuk berkomunikasi

#### 3. Kompetensi Managerial

Kompetensi *managerial* yang dinilai meliputi: merencanakan pengelolaan laboratorium/bengkel Sekolah, menyusun rencana pengembangan laboratorium/bengkel Sekolah, menyusun prosedur operasi standar (POS) kerja



laboratorium/bengkel Sekolah, mengembangkan sistem administrasi laboratorium/bengkel Sekolah, mengkoordinasikan kegiatan praktikum dengan guru, menyusun jadwal kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah, memantau pelaksanaan kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah, menyusun laporan kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah, merumuskan rincian tugas teknisi dan laboran, menentukan jadwal kerja teknisi dan laboran, mengevaluasi kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah, mensupervisi teknisi dan laboran, membuat laporan secara periodik memantau kondisi dan keamanan bahan serta alat laboratorium/bengkel Sekolah, memantau kondisi dan keamanan bangunan laboratorium/bengkel Sekolah membuat laporan bulanan dan tahunan tentang kondisi dan pemanfaatan laboratorium/bengkel sekolah, menilai kinerja teknisi dan laboran laboratorium/bengkel sekolah, menilai hasil kerja teknisi dan laboran, menilai kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah, mengevaluasi program laboratorium/bengkel Sekolah untuk perbaikan selanjutnya

#### 4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional yang dinilai meliputi: mengikuti perkembangan pemikiran tentang pemanfaatan kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah sebagai wahana pendidikan, menerapkan hasil inovasi atau kajian laboratorium/bengkel Sekolah, menyusun panduan/penuntun (manual) praktikum, merancang kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah untuk pendidikan dan penelitian, melaksanakan kegiatan laboratorium/bengkel Sekolah untuk kepentingan pendidikan dan penelitian, mempublikasikan karya tulis ilmiah hasil kajian/inovasi, menetapkan ketentuan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja, menerapkan ketentuan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja, menerapkan prosedur penanganan bahan berbahaya dan beracun, memantau bahan berbahaya dan beracun, serta peralatan keselamatan kerja.

Pembahasan tersebut memberikan interpretasi berkaitan dengan kinerja sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Berhubungan dengan konsep kinerja yang telah dibahas di atas, selanjutnya akan dibahas persyaratan yang menentukan kinerja tersebut, yaitu masalah pemantauan dan evaluasi kinerja. Sebab, hal inilah menentukan kinerja seseorang. Karena itu, pemantauan dan evaluasi kinerja ini harus dipahami oleh laboran/ teknisi maupun kepala laboratorium, agar keduanya saling puas dalam rangka mewujudkan kinerja secara optimal di laboratorium. Melihat bagaimana kinerja kepala laboratorium komponen pemantauan dan evaluasi harus dilakukan secara sistematis dan kontinu agar dapat menggambarkan kemampuan para kepala laboratorium yang dieliti. Dalam setiap aktivitas, kegiatan pemantauan dan evaluasi selalu menjadi bagian yang sangat krusial untuk menentukan apakah aktivitas yang telah dilakukan berhasil atau tidak. Oleh karena itu, seyogyanya kegiatan pemantauan dan evaluasi dilakukan secara terencana, terprogram, dan terpercaya.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### ***A. Jenis dan Lokasi Penelitian***

###### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *deskriptif studi dokumentasi*. Penelitian merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasi kinerja kepala laboratorium komponen pemantauan dan evaluasi sesuai dengan apa adanya. Selain itu, penelitian kinerja kepala laboratorium komponen pemantauan dan evaluasi ini tidak berhenti pada pengumpulan data, pengorganisasian, analisis dan penarikan interpretasi serta penyimpulan tetapi dilanjutkan dengan pembandingan, mencari kesamaan-perbedaan dan hubungan kausal dalam berbagai hal (Best, 1970:117).

Penelitian deskriptif murni merupakan penelitian yang benar benar hanya memaparkan apa yang terdapat atau terjadi dalam sebuah kancan, lapangan, atau wilayah tertentu. Data yang terkumpul diklasifikasikan atau dikelompokkan menurut jenis, sifat atau kondisinya. Setelah datanya lengkap kemudian di buat kesimpulan (Arikunto, 2013; 3).

Penelitian deskriptif adalah bentuk penelitian yang paling dasar. Penelitian ini ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena yang ada baik yang bersifat alamiah ataupun fenomena yang rekayasa manusia, penelitian ini mengkaji bentuk aktifitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan dan perbedaannya dengan fenomena lain (Sukmadinata, 2012: 72).

Penelitian deskripsi menurut Frankel dan Wallen (2005:212) penelitian deskripsi merupakan kegiatan penelitian yang mengumpulkan informasi, beberapa informasi yang dapat dikumpulkan melalui penelitian deskripsi yaitu: (1) Informasi tentang keadaan saat ini, (2) Informasi tentang apa yang kita inginkan yang bertolak dari hasil analisis dan (3) Bagaimana proses sampai kesana.

## 2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan diseluruh Madrasah Aliyah baik Madrasah Aliyah yang berstatus negeri maupun swasta di wilayah kota Makassar

### B. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh Kepala Laboratorium Madrasah Aliyah di wilayah Kementerian Agama Kota Makassar tahun 2015. Total subjek penelitian Madrasah Aliyah dalam lingkup Kementerian Agama Kota Makassar dimana diketahui sebanyak 16 Madrasah Aliyah. Adapun Madrasah Aliyah yang ada di Kota Makassar dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.1: Nama Madrasah Aliyah di Wilayah Kota Makassar Tahun 2015 yang dijadikan sampel

NO	NAMA MADRASAH	LOKASI	T. KALAB
1	MAN 1 Makassar	Jl. Talasalapang No.46	1
2	MAN 2 Model Makassar	Jl. Slt. Alauddin 105	1
3	MAN 3 Biringkanaya	Jl. P. Kemerdekaan KM 15	1
4	MAS Darul Arqam Gombara	Jl. Prof. DR.Ir. Sutami	1
5	MAS Ulul Albab	Jl. Dg. Ramang No. 102	1
6	MAS DDI Galesong Baru	Jl. Yos Sudarso Lr.154A/17	1
7	MAS MDIA Taqwa	Jl. Dr. WS Husodo	1

8	MAS Aisyiah	Jl. Muhammadiyah No.68B	1
9	MAS Muallimin Muh. Cab. MKS	Jl. Muhammadiyah 51B	1
10	MAS MDIA T. Pend. Islam	Jl. Mentimun No.31	1
11	MAS As'Adiyah 170 Layang	Jl. Tinumbu Ir.149 No.23	1
12	MAS MDIA Bontoala	Jl. Lamuru 65	1
13	MAS PP An Nahdlah Layang	Jl. Tinumbu dalam Lr.1 No.9	1
14	MAS Muh. Mamajang	Jl. Dr. Ratulangi No.101	1
15	MAS Ps. Madinah	Jl. Arung teko No.100 Sudiang	1
16	MAS Al-Fakhriyah	Jl. Prof.Ir.Sutami No.20 Buluroke	1
Jumlah			16

(Sumber: Kementerian Agama Kota Makassar 2015)

### **C. Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan adalah desain deskriptif. Desain ini bertujuan untuk mengumpulkan data dari anggota subjek penelitian untuk menentukan status sekarang dari subjek tersebut mengenai satu variabel atau lebih (Sugiono, 2015;35) peneliti mengambil kesimpulan dari informasi tentang kinerja ketenagaan berdasarkan respon-respon dari sampel terpilih yang diambil dari subjek penelitian mengenai kinerja Kepala Laboratorium/Bengkel Sekolah laboratorium Madrasah Aliyah kota Makassar.

Berdasarkan jenis-jenis penelitian deskriptif yaitu penelitian studi kausal komparatif yaitu jenis penelitian deskripsi untuk meneliti hubungan antara dua variabel atau lebih dengan tujuan untuk mencari perbandingan antara kriteria tertentu. Sesuai dengan permasalahan yang diteliti yaitu untuk melihat kinerja kepala laboratorium komponen pemantauan dan evaluasi Madrasah Aliyah kota Makassar maka penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang bertujuan untuk

memperoleh informasi mengenai kinerja kepala laboratorium pada Madrasah Aliyah kota makassar berdasarkan pedoman kinerja pengelolaan pemantauan dan evaluasi kepala laboratorium Madrasah di wilayah kementerian agama kota Makassar.

$$\frac{C_1 O_1}{C_2 O_2} \quad (\text{Darmadi, 2013: 264})$$

Keterangan :

$C_1$  dan  $C_2$  = Karakteristik kepala laboratorium Madrasah Aliyah

$O_1$  dan  $O_2$  = Pengukuran kriteria kinerja kepala laboratorium komponen pemantauan dan evaluasi

#### ***D. Metode Pengumpulan Data dan Validasi Instrumen***

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini meliputi kinerja kepala laboratorium komponen pemantauan dan evaluasi. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah: Data tentang Kinerja kepala laboratorium komponen pengelolaan pemantauan dan evaluasi diperoleh melalui hasil dari studi dokumentasi kepala laboratorium yang terdiri atas 7 kriteria kinerja dan 17 indikator.

Instrumen penelitian kinerja kepala Laboratorium komponen pemantauan dan evaluasi madrasah aliyah Kota Makassar, yaitu: Standar kinerja kepala laboratorium komponen pemantauan dan evaluasi berdasarkan Pedoman Kinerja Kepala Laboratorium/Bengkel sekolah/Madrasah Tahun 2011: dalam penelitian ini pengambilan data penelitian dilakukan dengan teknik pengumpulan data, studi dokumentasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data dengan menghimpun data dan analisis dokumen baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik. peneliti melakukan penumpulan data dengan mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, komponen kinerja kepala laboratorium yang di ukur yaitu

komponen komponen pemantauan dan evaluasi. Bukti dokumenter yang akan di amati adalah kompetensi komponen pemantauan dan evaluasi.

Sebelum melakukan penelitian berkaitan dengan kinerja kepala laboratorium komponen pemantauan dan evaluasi kota Makassar keseluruhan instrumen penelitian akan di ukur kevalidasian dan reabilitas instrumen penelitian yang akan di gunakan.

Validitas instrumen penelitian diberikan kepada 3 orang pakar yang diminta mengevaluasi untuk memberikan tanggapan berkaitan dengan instrumen penelitian . Pada tahap ini meminta pertimbangan secara teoritis ahli dan praktisi tentang kevalidan instrumen penelitian. Validator terdiri atas ahli bidang Laboratorium, ahli bidang Praktikum, dan praktisi Laboratorium. Para validator diminta untuk menvalidasi semua intrumen penelilaian kinerja kepala laboratorium yang telah dihasilkan. Validasi para ahli sebagai Studi Dokumentasi meliputi konstruksi isi, kelengkapan penyajian, bahasa, dan isi intrumen penelitian kinerja.

Penilaian dari ketiga pakar akan di analisis Data hasil validasi para ahli untuk masing-masing intrumen penilaian kinerja dianalisis dengan mempertimbangkan masukan, komentar dan saran validator. Hasil analisis dijadikan sebagai pedoman untuk merevisi instrumen penilaian kinerja. Menurut (Nurdin, 2007) adapun kegiatan yang dilakukan dalam proses analisis data kevalidan intrumen penilaian kinerja kepala Laboratorium kota Makassar sebagai berikut:

1. Melakukan rekapitulasi hasil penelitian ahli ke dalam tabel yang meliputi: (1)

Aspek ( $A_i$ ), (2) kriteria ( $K_i$ ), (3) hasil Penelitian ( $V_{ij}$ );

2. Mencari rerata hasil penelitian ahli untuk setiap kriteria dengan rumus:

$$\bar{K}_i = \sum_{j=1}^n V_{ij}, \text{ dengan}$$

$K_i$  = rerata kriteria ke -  $i$

$V_{ij}$  = skor hasil penilaian terhadap kriteria ke -  $i$  oleh penilai ke- $j$

$n$  = banyaknya penilai

3. Mencari rerata tiap aspek dengan rumus:

$$\bar{K}_i = \sum_{j=1}^n K_{ij}, \text{ dengan:}$$

$\bar{A}_i = \text{rerata Aspek ke-}i$

$K_{ij} = \text{rerata untuk aspek ke-}i \text{ kriteria ke-}j$

$n = \text{banyaknya kriteria dalam aspek ke-}i$

4. Mencari rerata total (X) dengan rumus:

$$\bar{X} = \sum_{i=1}^n \bar{A}_i, \text{ dengan}$$

$\bar{X} = \text{rerata Total}$

$\bar{A}_i = \text{rerata aspek ke-}i$

$n = \text{banyaknya aspek}$

5. Menentukan kategori validitas setiap kriteria  $K_i$  atau rerata aspek  $\bar{A}_i$  atau rerata total  $\bar{X}$  dengan kategori validasi yang telah ditetapkan;

Tabel 3.2: Kriteria Pengkategorian Keefektifan Instrumen penilaian kinerja Kepala

Laboratorium Kota Makassar Tahun 2015

Interval Skor	Kategori keefektifan
$\bar{X} > 4,65$	Sangat tinggi
$3.45 < \bar{X} \leq 4,64$	Tinggi
$1.15 < \bar{X} \leq 3.45$	Sedang
$0.35 < \bar{X} \leq 1.15$	Kurang
$\bar{X} \leq 0.35$	Rendah

Selanjutnya di hitung reliabilitas hasil pengamatan instrumen penilaian kinerja kepala laboratorium dengan menggunakan rumus sebagai berikut:



$$(R) = (d(A))/(d(A) + d(D(A)) \times 100\% \quad (\text{Borich, 2007 ; 127})$$

keterangan:

$R$  = koefisien reliabilitas instrument

$dA$  = besarnya frekuensi kecocokkan antara pengamat

$dD$  = besarnya frekuensi ketidak cocokkan antara data pengamat

Kriteria hasil pengamatan keterlaksanaan perangkat pembelajaran dikatakan reliable jika nilai reliabelitasnya  $(R) \geq 0,75$  (Borich, 2007; 127).

### E. Teknik Analisis Data

Data yang di peroleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan teknik statistik deskriptif. Analisis Deskriptif untuk menggambarkan Kinerja Ketenagaan Laboratorium Madarasah Kota Makassar dilakukan berdasarkan Pedoman Kinerja 2011 : 182 yang dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Rumus penghitungan komponen kinerja kepala laboratorium/ bengkel Sekolah:

$$\overline{SAK} = \frac{\sum \text{perolehan skor}}{\sum \text{KRITERIA KINERJA}} = \frac{\sum PS}{\sum KK}$$

$$\sum SAK = (SA1 + SA2 + SA3 + SA4 + SA5 + SA6 + SA7)$$

$$NAK = \frac{\text{Jumlah Skor}}{\text{Total Skor Komponen}} \times 100\%$$

Keterangan :

$$\sum SAK = \text{jumlah skor komponen kinerja rata-rata (SA1 s.d SA7)}$$

$$\sum PS = \text{jumlah perolehan skor setiap komponen}$$

$$\sum KK = \text{jumlah kriteria kinerja setiap komponen}$$

NAK = Nilai Akhir Kinerja

2. Mencari mean skor Standar Tenaga Laboratorium dengan rata-rata nilai dari masing-masing variable ( $X_1$ ) dengan rumus :

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad (\text{Tiro. 2008 : 120})$$

3. Memberikan interpretasi kategori ketercapaian pengelolaan yang di distribusikan Polinomial. Adapun pengkategorian Kinerja Ketenagaan laboratorium disesuaikan dengan pedoman PK ketenagaan laboratorium Tahun 2011 yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3.3: rentang skor penilaian kinerja kepala Laboratorium kota Makassar

Rentang Skor Akhir	Nilai (Huruf)	Klasifikasi Prestasi Kinerja
91 – 100	A	Amat Baik
76 – 90	B	Baik
61 – 75	C	Cukup
51 – 60	D	Sedang
0 – 50	E	Kurang

(Siregar. 2013; 337)

4. Presentase kategori kinerja ketenagaan dan grafik histogram berkaitan karakteristik subjek penelitian berdasarkan Akreditasi sekolah, Ada atau tidaknya laboratorium di Madrasah, Keikutsertaan mengikuti pelatihan, dan komponen penilaian kinerja kepala Laboratorium di wilayah kota Makassar

$$P = F/n \times 100 \% \quad (\text{Sudjono.2010: 31})$$

Keterangan p = Presentase

F = Frekwensi

N = banyak Data

5. Indeks Angka Korelasi antara aspek penilaian kinerja dan kaitannya karakter subjek kepala laboratorium Madrasah kota Makassar.

- a) Menghitung Nilai Contingency Coeficient (C) (hubungan karakteristik subjek dengan skor penilaian kinerja) yang digunakan pada analisis korelasi sederhana untuk variabel nominal dengan variabel nominal.

Koevisien korelasi kontingensi dirumuskan :

$$C = \frac{x^2}{x^2 + n}$$

$$X^2 = \frac{n_{ij} - e_{ij}}{e_{ij}}$$

$$e_{ij} = \frac{\text{total baris} \times \text{total kolom}}{\text{total pengamatan}} \quad (\text{Darmadi.2013: 231})$$

231 )

*ket = c = koefisien kontingensi*

$x^2$  = kai kuadrat

n = jumlah data

$n_{ij}$  = frekuensi pengamat

$e_{ij}$  = frekuensi harapan

- b) Interpretasi hubungan dan uji signifikan adalah sebagai berikut

Tabel 3.4: Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No.	Nilai korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup kuat
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,100	Sangat kuat

(Siregar. 2013; 337)

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Awal Subjek Penelitian Kepala Laboratorium IPA Madrasah Aliyah Kota Makassar Tahun 2015.**

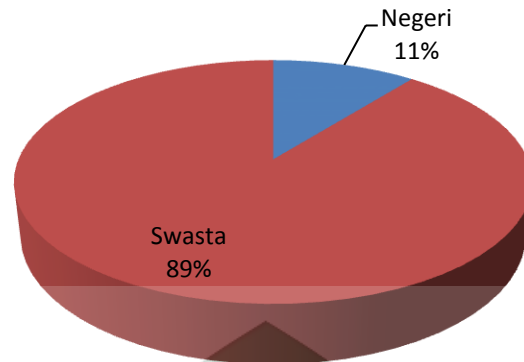
Dalam penelitian ini peneliti membagi subjek penelitian kepala laboratorium Madrasah Aliyah Tahun 2015 dengan membagi studi dokumentasi berkaitan dengan bukti-bukti dokumentasi yang diperlukan. Dari instrumen ini digambarkan karakteristik subjek penelitian kepala laboratorium madrasah berdasarkan status madrasah, ketersediaan laboratorium, keikutsertaan dalam pelatihan laboratorium, status kepegawaian dan waktu tugas sebagai kepala laboratorium Madrasah Aliyah Kota Makassar Tahun 2015. Data awal penelitian ini akan berkenaan dengan analisis deskripsi tentang kondisi karakteristik subjek penelitian yang akan di teliti, serta dari hal ini dimungkinkan untuk analisis tambahan berkaitan korelasi karakteristik subjek penelitian dengan kinerja kepala laboratorium IPA komponen pemantauan dan evaluasi Madrasah Aliyah kota makassar.

##### **a. Gambaran Subjek Penelitian Kepala Laboratorium IPA Berdasarkan Status Madrasah Aliyah kota Makassar Tahun 2015.**

Tabel 4.1: Penelitian Kepala Laboratorium IPA Berdasarkan Status Madrasah

Aliyah kota Makassar			
Tinjauan	Kriteria		Jumlah
	Negeri	Swasta	
Status Madrasah	3	25	27
Persentase (%)	11,11	88,89	100,00

Diagram 4.1: Deskripsi Status Madrasah Aliyah Kota Makassar



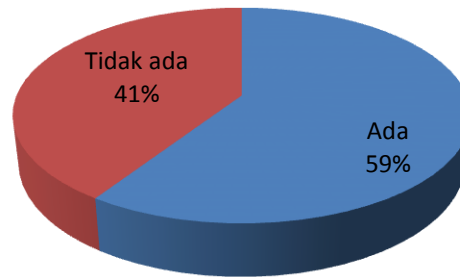
Dari diagram diatas terlihat stastus Madrasah Aliyah di kota Makassar tahun 2015 terdapat 27 Madrasah. Hasil obsevasi dilapangan terdapat 3 Madrasah Aliyah berstatus Negeri dan 24 Madrasah Aliyah masih berstatus Swasta, dengan presentase masing-masing adalah 11% dan 89%.

- b. Gambaran subjek penelitian kepala Laboratorium IPA Berdasarkan Ketersediaan Laboratorium Madrasah Aliyah kota Makassar.

Tabel 4.2 : Penelitian Kepala Laboratorium IPA Berdasarkan Status Ketersediaan

Laboratorium Madrasah Aliyah Kota Makassar			
Tinjauan	Kriteria		Jumlah
Ketersediaan Kepala Laboratorium	Ada	Tidak ada	27
	16	11	
Persentase (%)	59,26	40,74	100,00

Diagram 4.2: Deskripsi Ketersediaan Kepala Laboratorium IPA Madrasah Aliyah Kota Makassar



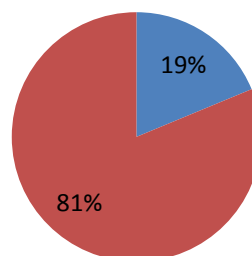
Dari diagram diatas terlihat terdapat 16 Madrasah Aliyah yang memiliki Laboratorium dengan persentase 56% dan diketahui 11 Madrasah yang tidak memiliki Laboratorium dengan presentase 40,74%.

- c. Gambaran Subjek Penelitian Kepala Laboratorium Berdasarkan Status Madrasah yang memiliki kepala Laboratorium IPA Madrasah Aliyah kota Makassar .

Tabel 4.3: Subjek penelitian kepala Laboratorium IPA Berdasarkan Status Madrasah Aliyah Yang Memiliki Kepala Laboratorium

Tinjauan	Kriteria		Jumlah
	Negeri	Swasta	
Status Madrasah	3	13	16
Persentase (%)	18,75	81,25	100,00

Diagram 4.3: Deskripsi Kepala Laboratorium IPA Berdasar Status Madrasah Aliyah Kota Makassar



Dari diagram diatas terlihat terdapat 16 madrasah yang memiliki kepala laboratorium, terdapat 3 Madrasah yang berstatus Negeri sedangkan 13 Madrasah masih berstatus Swasta, dengan presentase masing-masing adalah 19 % dan 81 %.

d. Gambaran Subjek Penelitian Kepala Laboratorium IPA Berdasarkan Keikutsertaan Dalam Pelatihan Kepala Laboratorium Madrasah Aliyah Kota Makassar Tahun 2015

Tabel 4.4: Subjek penelitian kepala Laboratorium IPA berdasarkan keikutsertaan dalam pelatihan kepala laboratorium

Tinjauan	Kriteria		Jumlah
	Pernah	Tidak Pernah	
Keikutsertaan Pelatihan Kepala Laboratorium	5	11	16
Persentase (%)	31,25	68,75	100,00

Diagram 4.4: Deskripsi Berdasarkan Keikutsertaan Dalam Pelatihan Kepala Laboratorium Madrasah Aliyah Kota Makassar



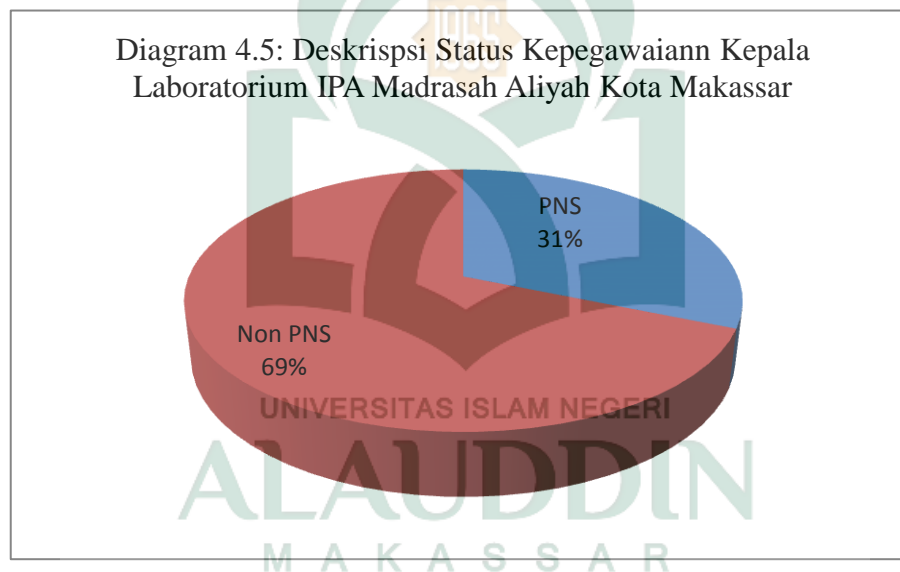
Berdasarkan informasi diatas ketersediaan kepala laboratorium Madrasah Aliyah kota Makassar diperoleh informasi terdapat 16 kepala laboratorium Madrasah, diketahui informasi bahwa hanya 31 % atau 5 orang saja yang pernah mengikuti pelatihan kepala laboratorium baik yang diadakan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan dan kementerian Agama sementara sebagian besar 11 orang kepala

laboratorium belum memiliki/pernah mengikuti pelatihan kepala Laboratorium dengan persentase 69%.

- e. Gambaran Subjek Penelitian Kepala Laboratorium IPA Berdasarkan Status Kepegawaian Madrasah Aliyah kota Makassar Tahun 2015.

Tabel 4.5: Penelitian kepala Laboratorium IPA berdasarkan status kepegawaian

Tinjauan	Kriteria		Jumlah
	PNS	Non PNS	
Status Kepegawaian	5	11	16
Persentase (%)	31,25	68,75	100,00



Di tinjau dari status kepegawaian 16 orang kepala laboratorium Madrasah Aliyah terdapat 11 orang kepala laboratorium masih berstatus Non PNS dan 5 orang telah berstatus PNS dengan persentase masing-masing adalah 31% dan 69%.

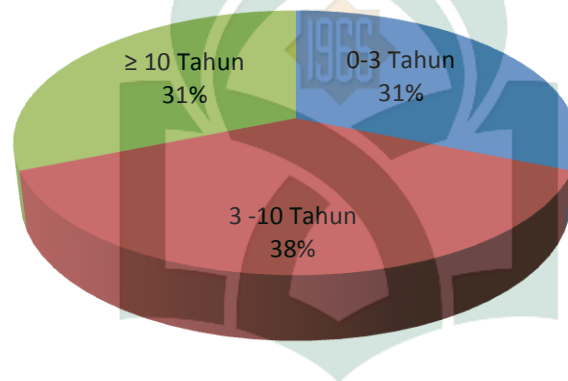
- f. Gambaran subjek penelitian Kepala Laboratorium IPA berdasarkan lama waktu tugas sebagai kepala laboratorium.



Tabel 4.6: Penelitian kepala Laboratorium IPA berdasarkan masa kerja sebagai kepala Laboratorium

Tinjauan	Kriteria			Jumlah
	0-3	3 -10	$\geq 10$	
Masa Kerja	Tahun	Tahun	Tahun	16
	5	6	5	
Persentase (%)	31,25	37,50	31,25	100,00

Diagram 4.6: Deskripsi masa kerja kepala Laboratorium IPA Madrasah Aliyah Kota Makassar



Gambaran tentang studi karakter subjek terhadap 16 orang kepala laboratorium yang ditinjau berdasarkan masa kerja sebagai kepala laboratorium diketahui terdapat 5 orang kepala laboratorium memiliki pengalaman kerja selama 0-3 tahun, 6 orang dengan masa kerja 4-10 tahun dan 5 orang kepala laboratorium diantaranya telah memiliki masa tugas  $\geq 11$  tahun dimana masing-masing persentase adalah 31%, 38% dan 31%

**B. Deskripsi komponen penilaian kinerja pengelolaan pemantauan dan evaluasi kepala laboratorium IPA Madrasah aliyah kota Makassar.**

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data penelitian kinerja kepala laboratorium Madrasah Aliyah Tahun 2015 dengan menggunakan instrumen Studi dokumentasi pada komponen Pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi, selanjutnya Data yang di peroleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan teknik statistik deskriptif. Analisis Deskriptif untuk menggambarkan Kinerja Ketenagaan Laboratorium Madrasah Kota Makassar.

Peneliti akan memberikan deskripsi berkaitan penilaian akhir tentang kinerja komponen pengelolaan pemantauan dan evaluasi kepala laboratorium Madrasah Aliyah kota Makassar tahun 2015. Penilaian akhir kinerja akan menghitung total skor aspek komponen (SAK) dan Nilai akhir kinerja serta akan ditentukan kategori penilaian kinerja kepala laboratorium Madrasah Aliyah kota Makassar tahun 2015, Sehingga gambaran umum berkaitan dengan penilaian kinerja Komponen pengelolaan pemantauan dan evaluasi kepala laboratorium madrasah aliyah kota makassar tahun 2015 di sajikan dalam Tabel berikut ini:

. Tabel 4. 7 : Penilaian Kinerja Komponen pengelolaan pemantauan dan evaluasi Kepala Laboratorium IPA Madrasah Aliyah Kota Makassar Tahun 2015.

NO	TEMPAT TUGAS	SKK 1	SKK 2	SKK 3	SKK 4	SKK 5	SKK 6	SKK 7	SKOR RATA- RATA (0-100)	KK
1	MAN 1 Makassar	4	6	5	4	6	1	0	39,22	E
2	MAN 2 Model Makassar	0	0	0	0	0	0	0	0,00	E
3	MAN 3 Biringkanaya	6	6	9	6	6	12	3	94,12	A
4	MAS Darul Arqam Gombara	0	3	6	2	2	5	2	39,222	E
5	MAS Ulul Albab	2	3	4	0	0	0	0	17,65	E

Lanjutan

6	MAS DDI Galesong Baru	0	0	0	0	0	0	0	0,00	<b>E</b>
7	MAS MDIA Taqwa	0	3	0	0	0	0	0	5,88	<b>E</b>
8	MAS Aisyiyah Mualimat Makassar	0	3	1	0	0	0	0	7,84	<b>E</b>
9	MAS Muallimin Muh. Cab. MKS	2	0	1	0	0	1	0	7,84	<b>E</b>
10	MAS MDIA T. Pend. Islam	0	3	1	0	0	0	0	7,84	<b>E</b>
11	MAS As'Adiyah 170 Layang	6	6	6	0	0	0	0	35,29	<b>E</b>
12	MAS MDIA Bontoala	4	3	1	3	4	2	0	33,33	<b>E</b>
13	MAS PP An Nahdlah Layang	0	1	1	0	0	0	0	3,92	<b>E</b>
14	MAS Muh. Mamajang	2	4	1	0	0	0	0	13,73	<b>E</b>
15	MAS Ps. Madinah	4	3	1	3	4	2	0	33,33	<b>E</b>
16	MAS Al-Fakhriyah	6	6	9	2	0	2	0	49,02	<b>C</b>
<b>JUMLAH</b>		<b>36</b>	<b>50</b>	<b>46</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>25</b>	<b>5</b>		

Keterangan:

SKK 1 = Skor Menyusun Penyimpanan alat

SKK 2 = Skor Menyusun Daftar Inventaris Ruang

SKK 3 = Skor Menyusun Instrumen Pemantauan

Kegiatan

SKK 4 = Skor Menyusun Laporan Pemanfaatan

Laboratorium

SKK 5 = Skor Menyusun Laporan Periodik Kegiatan

Teknisi/ Laboran

SKK 6 = Skor Menyusun Instrumen Evaluasi Program

SKK 7 = Skor Mengolah hasil Evaluasi kegiatan laboratorium/ bengkel

KK = Kriteria kinerja Kepala Laboratorium Madrasah Aliyah

Rentang	KK	Kriteria Kinerja
91 – 100	A	Amat Baik
76 – 90	B	Baik
61 – 75	C	Cukup
51 – 60	D	Sedang
0 – 50	E	Kurang

Dari tabel 4.8 hasil akhir penelitian penilaian kinerja kepala laboratorium madrasah aliyah kota Makassar tahun 2015 dapat disajikan kedalam tabel berikut:

Tabel 4.8 : Hasil akhir penelitian penilaian kinerja kepala laboratorium madrasah aliyah kota makassar tahun 2015

NO	Rentang	Frekwensi	Persentase (%)	Klasifikasi Kinerja
				Kepala Laboratorium
1	91 – 100	1	6,25	Amat Baik
2	76 – 90	0	0,00	Baik
3	61 – 75	1	6,25	Cukup
4	51 – 60	0	0,00	Sedang
5	0 – 50	14	87,50	<b>Kurang</b>
Jumlah		16	100	

Dari hasil tabel penilaian kinerja kepala laboratorium Madrasah Aliyah kota Makassar tentang kinerja Kepala Laboratorium yang di ukur terlihat kondisi yang memprihatinkan berkaitan dengan kinerja kepala laboratorium Madrasah Aliyah dimana kriteria kinerja kepala laboratorium Kriteria Amat Baik = 1 orang dengan persentase 6,25%, Baik = 0 orang dengan persentase 0,00%, Cukup = 1 orang dengan persentase 6,25%, Sedang= 0 orang dengan persentase 0,00% dan kriteria Cukup = 14 orang dengan persentase 87,50%. Sehingga nilai skor total dan rerata penilaian kinerja dengan menggunakan rumus: Sehingga nilai skor total dan rerata penilaian kinerja dengan menggunakan rumus:

1. Rumus penghitungan total komponen kinerja kepala laboratorium/ bengkel Sekolah:

$$\sum SAK = (SKK1 + SKK2 + SKK3 + SKK4 + +SKK 5 + SKK6 + SKK7)$$

$$\sum SAK = (204)$$

2. Mencari mean skor Standar kinerja kepala Laboratorium Madrasah Aliyah kota Makassar Tahun 2015 dengan rata-rata nilai dari masing-masing variable dengan rumus :

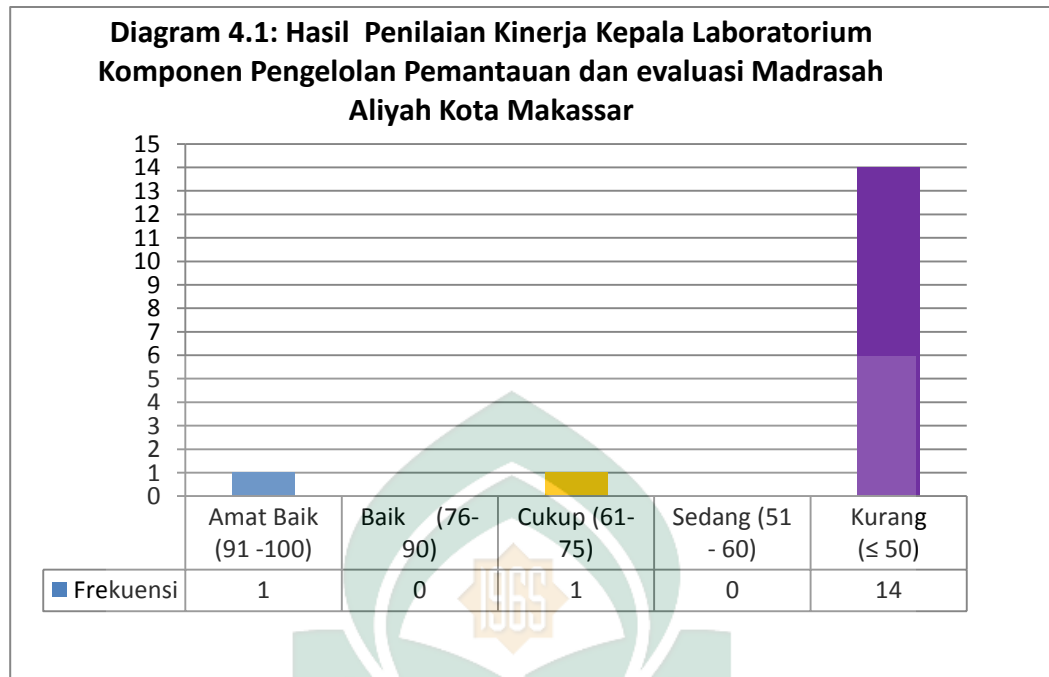
$$\bar{X} = \frac{\sum SAK}{N}$$

$$\bar{X} = \frac{\sum 204}{16}$$

$$X = 12,75$$

Dari data diperoleh penilaian kinerja komponen pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi kepala laboratorium IPA Madrasah Aliyah dikota Makassar Tahun 2015. Sehingga di peroleh skor total aspek komponen penilaian kinerja adalah 260 dan skor rerata penilaian kinerja komponen pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi Kepala Laboratorium Madrasah Aliyah Kota Makassar adalah 12,75. Dan diperoleh Data penilaian kinerja Pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi kepala laboratorium IPA Madrasah Aliyah kota Makassar Tahun 2015. Kriteria Amat Baik = 1 orang dengan persentase 6,25%, Baik = 0 orang dengan persentase 0,00%, Cukup = 1 orang dengan persentase 6,25%, Sedang = 0 orang dengan persentase 0,00% dan kriteria kurang = 14 orang dengan persentase 87,50%. Sehingga di peroleh skor rerata komponen adalah 7,52 dengan kategori komponen Pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi adalah **Kurang**.

Penilaian kinerja kepala laboratorium Komponen Pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi yang di ukur dengan menggunakan instrumen studi dokumentasi dengan skala penilaian terhadap kriteria kinerja Komponen Pengorganisasian Guru, Teknisi dan Laboran yang terdiri dari 7 kriteria kinerja yang disebar kedalam 17 indikator. Data hasil penilaian komponen kinerja disajikan dalam diagram berikut ini:



3. Indeks angka korelasi penelitian kinerja komponen pengelolaan pemantauan dan evaluasi dengan penelitian kepala Laboratorium Madrasah Aliyah kota Makassar Tahun 2015.

Analisis dilakukan oleh peneliti untuk mencari pola hubungan antara karakteristik subjek penelitian berdasarkan data identitas dari kepala laboratorium kota Makassar berkaitan dengan status Madrasah, Keikutsertaan dalam pelatihan Laboratorium, Status kepegawaian, Masa kerja dan Jenis Kelamin sebagai kepala laboratorium Madrasah Aliyah kota Makassar Tahun 2015. Analisis menggunakan analisis statistik Non Parametrik korelasi contigensi coefisien.

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti yaitu selain untuk melihat kinerja komponen Pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi kepala laboratorium Madrasah Aliyah kota Makassar. selanjutnya akan dicari hubungan antara penilaian kinerja komponen Pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi kepala laboratorium Madrasah

dengan karakteristik subyek penelitian yang diukur dalam penelitian menggunakan statistik korelasi person antara variabel kompetensi pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi kinerja kepala Laboratorium. Selain itu juga peneliti ingin menggambarkan keterkaitan antara subjek penelitian dengan penilaian kinerja kepala laboratorium komponen pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi dengan menggunakan statistik Non Parametrik korelasi contingensi coefisien..

- a. Deskripsi pola hubungan antar kinerja kepala laboratorium komponen pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi berdasarkan Status Madrasah di wilayah kementerian agama kota Makassar Tahun 2015.

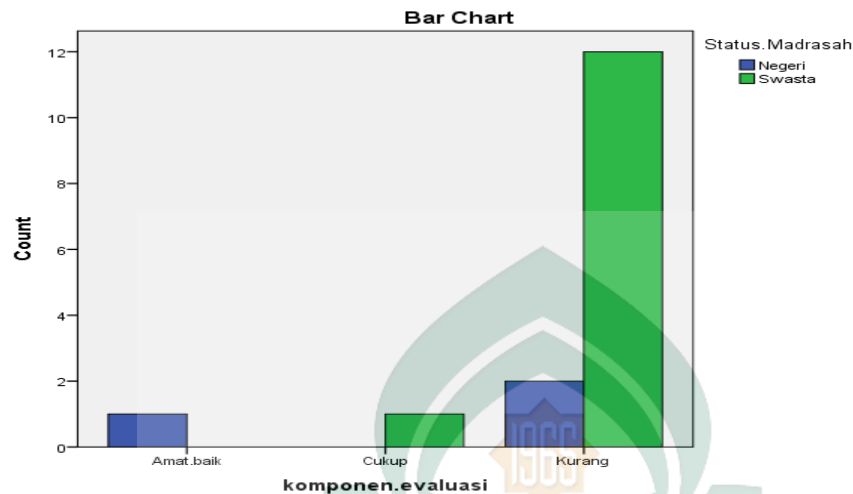
Dalam penelitian menggunakan uji statistik koefisien korelasi person yang digunakan menguji ada tidaknya keterkaitan antara komponen penilaian kinerja kepala laboratorium komponen pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi untuk 16 subjek kepala laboratorium dengan analisis variabel kompetensi diketahui sama dalam kategori Rasio. Sehingga analisis deskriptif berkaitan dengan gambaran pola hubungan antara kompetensi penilaian kinerja di analisis menggunakan *IBM SPSS 21* yang disajikan dengan dalam tabel hubungan kinerja komponen pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi kepala laboratorium berdasarkan status madrasah aliyah kota makassar tahun 2015:

Tabel 4.9 : Hubungan kinerja komponen pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi kepala laboratorium berdasarkan Status Madrasah aliyah kota makassar tahun 2015

Symmetric Measures		
	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,478 ,093
N of Valid Cases		16
a. Not assuming the null hypothesis.		

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Diagram 4.2 : Hubungan komponen pengelolaan dan program berdasarkan status madrasah



Dari data diatas, yang memiliki kriteria amat baik yaitu 1 madrasah yang berstatus negeri, kriteria baik yaitu 0 madrasah yang berstatus swasta maupun negeri, kriteria cukup yaitu 1 madrasah untuk yang berstatus swasta, untuk kategori sedang yaitu 0 madrasah yang berstatus swasta maupun negeri, sedangkan kategori kurang berjumlah 12 madrasah yang berstatus swasta dan 3 madrasah yang berstatus. Berdasarkan nilai Value pada tabel 4.10 adalah 0,478 maka kekuatan hubungannya sangat rendah dan juga didapatkan angka pada kolom APPROX. SIG uji korelasi Contingency Coefficient adalah 0,093. Sesuai teori jika yang diperoleh  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Hal ini berarti hubungan yang diperoleh sangat rendah antara status madrasah dengan kinerja kepala laboratorium IPA berdasarkan aspek komponen pemantauan dan evaluasi di kota makassar tahun 2015 dan juga tidak signifikan.

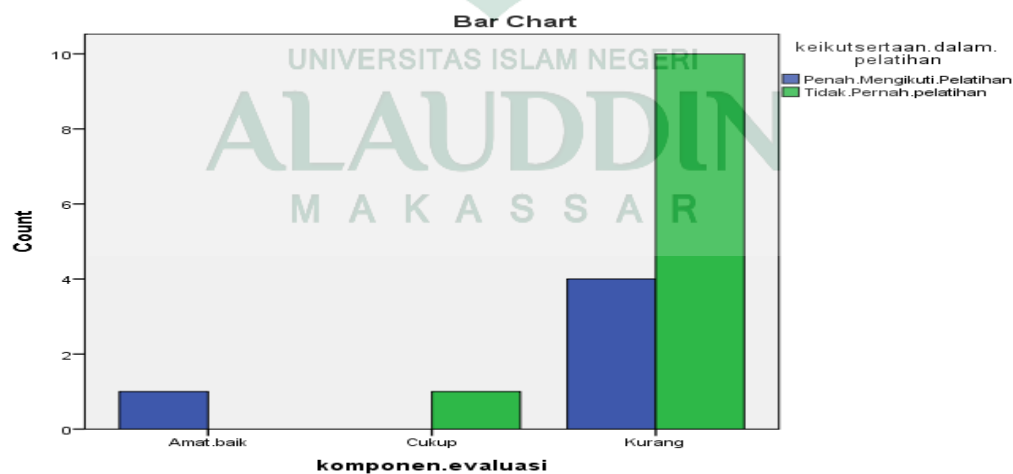


- b. Deskripsi pola hubungan antar kinerja kepala laboratorium komponen pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi berdasarkan Keikutsertaan pelatihan di wilayah kementerian agama kota Makassar Tahun 2015.

Tabel 4.10 : Hubungan kinerja kepala laboratorium komponen pengelolaan pemantauan dan evaluasi berdasarkan keikutsertaan pelatihan di wilayah kota makassar tahun 2015

Symmetric Measures			
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,380	,259
N of Valid Cases		16	
a. Not assuming the null hypothesis.			
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.			

Diagram 4.3 : Hubungan komponen pengelolaan dan program berdasarkan keikutsertaan pelatihan



Dari data diatas, yang memiliki kriteria amat baik yaitu 1 madrasah yang pernah mengikuti pelatihan kepala laboratorium, kriteria baik yaitu 0 madrasah yang

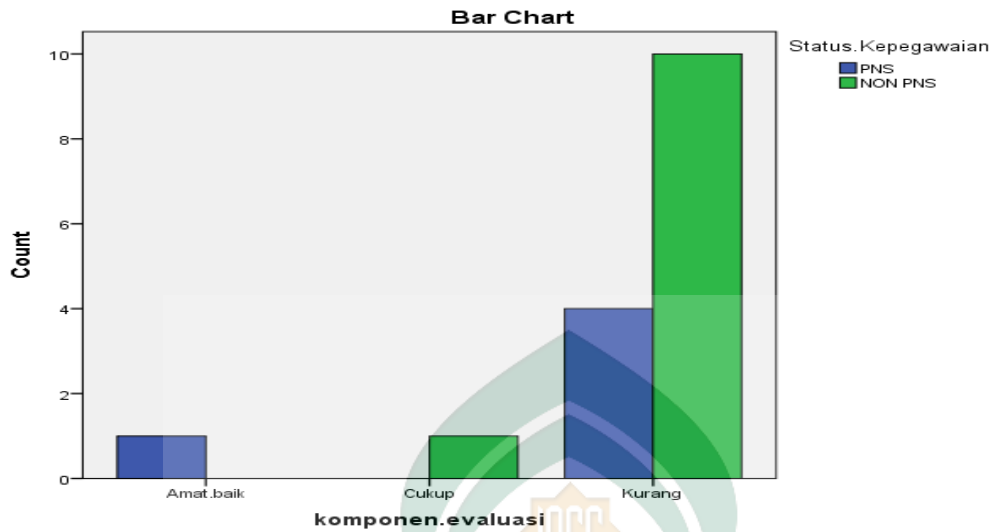
pernah dan tidak pernah mengikuti pelatihan kepala laboratorium, kriteria cukup yaitu 1 madrasah untuk yang tidak pernah mengikuti pelatihan kepala laboratorium, untuk kategori sedang yaitu 0 madrasah yang pernah dan tidak pernah mengikuti pelatihan kepala laboratorium, sedangkan kategori kurang berjumlah 10 madrasah yang tidak pernah mengikuti pelatihan kepala laboratorium dan 4 madrasah yang pernah mengikuti pelatihan laboratorium. Berdasarkan nilai Value pada tabel 4.11 adalah 0,380 maka kekuatan hubungannya sangat rendah dan juga didapatkan angka pada kolom APPROX. SIG uji korelasi Contingency Coefficient adalah 0,259. Sesuai teori jika yang diperoleh  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Hal ini berarti hubungan yang diperoleh sangat rendah antara keikutsertaan dalam pelatihan kepala laboratorium dengan kinerja kepala laboratorium komponen pengelolaan pemantauan dan evaluasi di kota makassar tahun 2015 dan juga tidak signifikan.

- c. Deskripsi pola hubungan antar kinerja kepala laboratorium komponen pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi berdasarkan Status Kepegawaian di wilayah kementerian agama kota Makassar Tahun 2015.

Tabel 4.11 : Hubungan kinerja kepala laboratorium komponen pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi berdasarkan Status Kepegawaian di wilayah kota makassar tahun 2015

Symmetric Measures			
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,380	,259
N of Valid Cases		16	
a. Not assuming the null hypothesis.			
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.			

Diagram 4.4 : Hubungan komponen pengelolaan dan program berdasarkan Status  
Kepegawaian



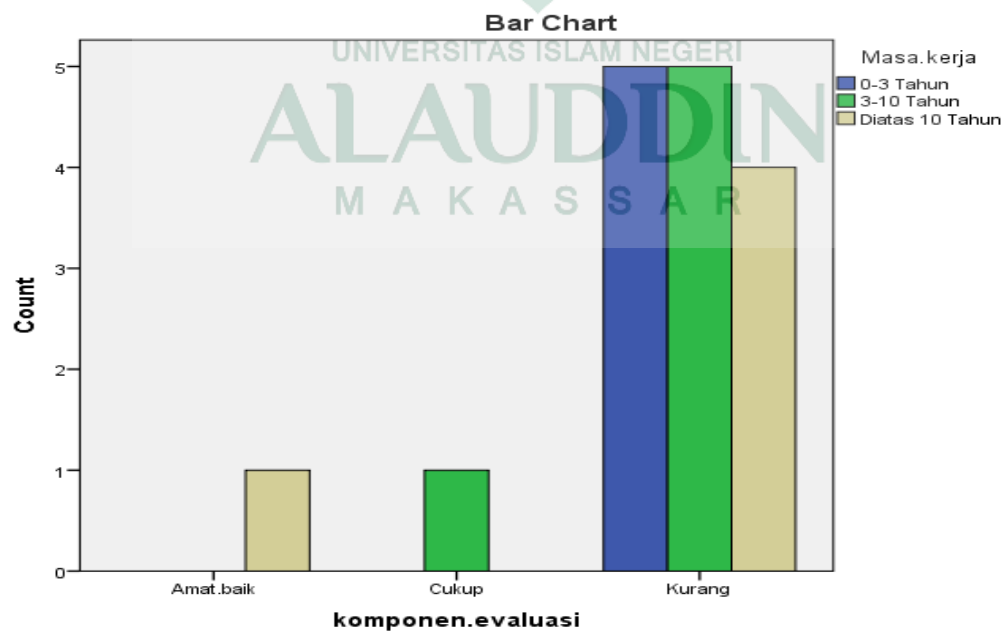
Dari data diatas, yang memiliki kriteria amat baik yaitu 1 kepala laboratorium yang berstatus PNS dan 0 kepala laboratorium non PNS, kriteria baik yaitu 0 kepala laboratorium yang berstatus PNS maupun non PNS, kriteria cukup yaitu 1 kepala laboratorium untuk yang berstatus non PNS, untuk kategori sedang yaitu 0 kepala laboratorium yang berstatus PNS maupun non PNS, sedangkan kategori kurang berjumlah 10 kepala laboratorium yang berstatus non PNS dan 4 kepala laboratorium yang berstatus PNS. Berdasarkan nilai Value pada tabel 4.13 adalah 0,380 maka kekuatan hubungannya rendah dan juga didapatkan angka pada kolom APPROX. SIG uji korelasi Contingency Coefficient adalah 0,259. Sesuai teori jika yang di peroleh  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Hal ini berarti hubungan yang diperoleh rendah antara status kepegawaian dengan kinerja kepala laboratorium komponen pengelolaan pemantauan dan evaluasi di kota makassar tahun 2015 dan juga tidak signifikan.

- d. Deskripsi pola hubungan antar kinerja kepala laboratorium komponen pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi berdasarkan Masa Kerja di wilayah kementerian agama kota Makassar Tahun 2015.

Tabel 4.12 : Hubungan kinerja kepala laboratorium komponen pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi berdasarkan Masa Kerja di wilayah Kota Makassar tahun 2015

Symmetric Measures			
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,447	,406
N of Valid Cases		16	
a. Not assuming the null hypothesis.			
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.			

Diagram 4.5 : Hubungan komponen pengelolaan dan program berdasarkan Masa Kerja



Dari data diatas, yang memiliki kriteria amat baik yaitu 1 kepala laboratorium yang bekerja dalam rentang waktu  $\geq 10$  tahun, 0 kepala laboratorium yang bekerja dalam rentang 3-10 tahun maupun 0-3 tahun, kriteria baik yaitu 0 kepala laboratorium yang bekerja dalam rentang waktu 0-3 tahun, 3-10 tahun maupun  $\geq 10$  tahun, kriteria cukup yaitu 1 kepala laboratorium untuk yang bekerja selama rentang waktu 3-10 tahun, untuk kategori sedang yaitu 0 kepala laboratorium yang bekerja dalam rentang waktu 0-3 tahun, 3-10 tahun maupun  $\geq 10$  tahun, sedangkan kategori kurang berjumlah 5 kepala laboratorium yang bekerja dalam rentang waktu 0-3 tahun, 5 kepala laboratorium yang bekerja dalam rentang waktu 3-10 tahun, dan 5 kepala laboratorium yang bekerja dalam rentang waktu  $\geq 10$  tahun. Berdasarkan nilai Value pada tabel 4.14 adalah 0,316 maka kekuatan hubungannya rendah dan juga didapatkan angka pada kolom APPROX. SIG uji korelasi Contingency Coefficient adalah 0,411. Sesuai teori jika yang di peroleh  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Hal ini berarti hubungan yang diperoleh rendah antara lama masa kerja dengan kinerja komponen pengelolaan lingkungan dan K3 di kota makassar tahun 2015 dan juga tidak signifikan.

- e. Deskripsi pola hubungan antar kinerja komponen pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi kepala laboratorium berdasarkan Jenis Kelamin di wilayah kementerian agama kota Makassar Tahun 2015.

Tabel 4.13 : Hubungan kinerja komponen pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi kepala laboratorium berdasarkan Jenis Kelamin di wilayah kota makassar tahun 2015

Symmetric Measures			
		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	,316	,411
N of Valid Cases		16	

---

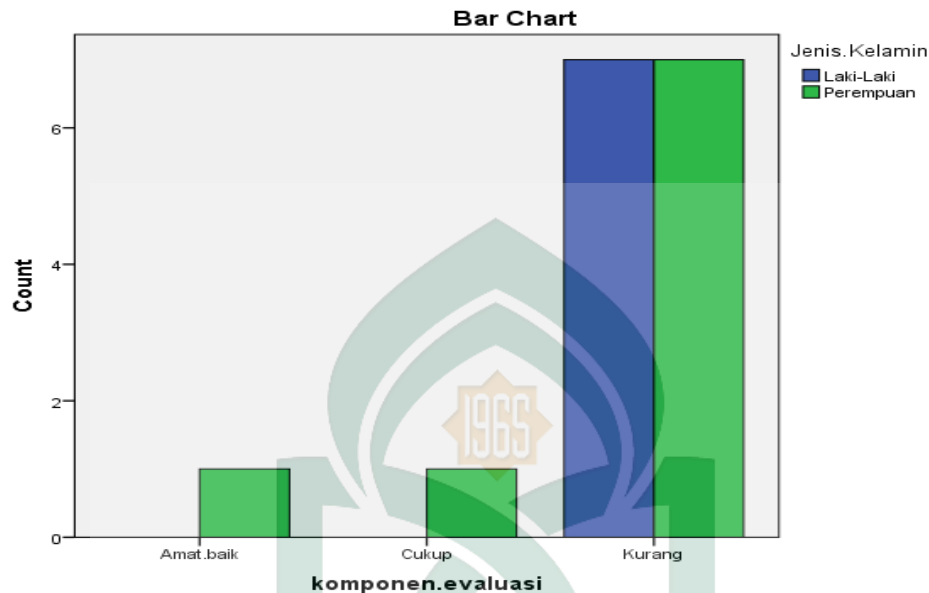
a. Not assuming the null hypothesis.

---

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

---

Diagram 4.6 : Hubungan komponen pengelolaan dan program berdasarkan Kelamin



Dari data diatas, yang memiliki kriteria amat baik yaitu 1 kepala laboratorium yang berjenis kelamin perempuan dan 0 kepala laboratorium yang berjenis kelamin laki-laki, kriteria baik yaitu 0 kepala laboratorium yang berjenis kelamin laki-laki dan kelamin perempuan, kriteria sedang yaitu 0 kepala laboratorium yang berjenis kelamin laki-laki dan berjenis kelamin perempuan, untuk kategori cukup yaitu 1 kepala laboratorium yang berjenis kelamin perempuan dan 0 kepala laboratorium yang berjenis kelamin laki-laki, dan kategori kurang berjumlah 14 yaitu 7 kepala laboratorium yang berjenis kelamin laki-laki, 7 kepala laboratorium yang berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan angka pada kolom VALUE adalah memiliki angka 0,316 sedangkan angka pada kolom APPROX. SIG uji korelasi Contingency Coefficient adalah 0,411. Sesuai teori jika yang di peroleh  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

Hal ini berarti sangat rendah hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja komponen pengorganisasian guru , teknisi dan laboran kota makassar tahun 2015.

### **C. Pembahasan**

#### **1. Hasil Validasi Instrumen**

Intrumen Penilaian kinerja Kepala laboratorium adalah skor yang diperoleh hasil penilaian terhadap kepala Laboratorium berdasar pada Pedoman Kinerja Kepala Laboratorium/Bengkel Sekolah/Madrasah yaitu komponen pemantauan dan evaluasi, komponen ini terdiri atas 7 kriteria kinerja dan 18 indikator berdasarkan PK Kepala Laboratorium TH 2011.

Berdasarkan skor yang diberikan oleh tiga pakar. Hasil analisis kevalidan studi dokumentasi penilaian kinerja kepala laboratorium IPA komponen pemantauan dan evaluasi adalah dinyatakan dalam kategori “Sangat Valid”. sehingga instrumen studi dokumentasi kinerja kepala laboratorium IPA komponen pemantauan dan evaluasi dinyatakan bahwa intrumen layak dan dapat digunakan dalam pengukuran penilaian kinerja kepala laboratorium IPA komponen pemantauan dan evaluasi Madrasah Aliyah di Kota Makassar.

#### **2. Deskripsi Kepala Laboratorium Kota Makassar.**

Peneliti membagi subjek penelitian kepala laboratorium Madrasah Aliyah Tahun 2015 dengan membagi studi dokumentasi berkaitan dengan bukti-bukti dokumentasi yang diperlukan. Dari instrumen ini akan di gambarkan karakteristik penelitian kepala laboratorium Madrasah berdasarkan status Madrasah, Keikutsertaan dalam pelatihan Laboratorium, Status kepegawaian, jenis kelamin dan masa kerja sebagai kepala laboratorium Madrasah Aliyah di Kota Makassar Tahun 2015. Data awal penelitian ini akan berkenaan dengan analisis deskripsi tentang kondisi karakteristik subjek penelitian yang akan di teliti.

### **3. Deskripsi Aspek Penilaian Kinerja Kepala Laboratorium IPA Komponen Pemantauan dan Evaluasi di Kota Makassar Tahun 2015 .**

Analisis penilaian kinerja kepala laboratorium IPA komponen pemantauan dan evaluasi dilakukan kepada kepala laboratorium IPA Madrasah Aliyah kota Makassar Tahun 2015, diperoleh penilaian kinerja kepala laboratorium IPA komponen pemantauan dan evaluasi Madrasah Aliyah di kota Makassar tentang kinerja Kepala Laboratorium yang di ukur terlihat kondisi yang memprihatinkan berkaitan dengan kinerja kepala laboratorium Madrasah Aliyah dimana kriteria kinerja diperoleh skor rerata penilaian kinerja kepala laboratorium IPA komponen pemantauan dan evaluasi Madrasah Aliyah Kota Makassar adalah 12,75. dengan kategori penilaian kinerja adalah Kurang.

Kondisi yang memprihatinkan berkaitan dengan kinerja kepala laboratorium IPA komponen pemantauan dan evaluasi Madrasah Aliyah di kota Makassar. Hal ini di pengaruhi dari beberapa aspek yang diperoleh dari beberapa pernyataan langsung kepala laboratorium Madrasah Aliyah di kota Makassar yaitu :

#### **a). Informasi**

Rendahnya kinerja kepala laboratorium dipengaruhi dari beberapa aspek salah satunya yaitu informasi, dalam hal ini informasi tentang pelatihan kepala laboratorium maupun sosialisasi yang diadakan oleh pemerintah daerah maupun pusat, dimana dari pernyataan salah seorang kepala laboratorium Madrasah Aliyah Swasta Muallimin, menyatakan bahwa sangat minimnya pemberitahuan tentang sosialisasi maupun pelatihan kepala laboratorium yang diadakan oleh pemerintah setempat. Sesungguhnya informasi ini sangat penting dimana kita ketahui bersama bahwa jika pemerintah sering melakukan sosialisasi atau pelatihan kepala laboratorium, maka kemampuan personal/individu, kreatifitas, dan kemampuan dasar dalam mengelola laboratorium seorang kepala laboratorium akan terus meningkat dan



akan berdampak baik bagi peserta didik. Maka dalam hal ini perlunya kejelasan informasi tentang sosialisasi maupun pelatihan kepala laboratorium dll.

b). Masa Kerja

Beberapa kendala yang dialami oleh kepala laboratorium yaitu salah satunya tentang masa kerja sebagai kepala laboratorium, hal ini diutarakan oleh salah seorang kepala laboratorium Madrasah Aliyah Swasta Aisyiah Muallimat, mengatakan bahwa belum bekerja secara maksimal sesuai amanah yang telah diberikan sebagai kepala laboratorium, hal ini dikarenakan 6 bulan lalu beliau baru terangkat sebagai kepala laboratorium di Madrasah Aliyah Swasta Aisyiah Muallimat di kota Makassar, sampai dilakukannya penelitian ini. Karena beliau merasa masih sangat banyak kekurangan-kekurangan yang ingin ditambahkan untuk keperluan di laboratorium.

c). Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana laboratorium sangat diperlukan untuk terlaksananya kegiatan praktikum, tetapi hal ini menjadi kendala yang dialami oleh sebagian besar kepala laboratorium Madrasah Aliyah di kota Makassar. Salah satu madrasah yaitu MAS DDI Galesong Baru dan MAS MDIA Bontoala, keadaan laboratorium di madrasah ini sangat memprihatinkan karena luas ruangan laboratorium sangat tidak layak jika diadakan praktikum secara berkelompok di ruangan laboratorium tersebut, oleh karena itu banyak jalan lain yang dipilih oleh kepala laboratorium yaitu dengan mengadakan praktikum di dalam ruangan kelas dengan metode persentase. Hal lainnya juga peneliti temukan yaitu tentang minimnya alat praktikum yang digunakan di laboratorium, oleh karena itu banyak materi-materi pembelajaran yang berkaitan dengan percobaan atau eksperimen tidak dapat terlaksana akibat kurangnya alat dan bahan praktikum.

#### 4. Deskripsi pola hubungan kinerja dengan karakteristik kepala laboratorium Kota Makassar.

Berdasarkan angka pada kolom APPROX. SIG uji korelasi Contingency Coefficient adalah penelitian dari karakteristik subjek penelitian 0,150 (a), 0,475 (b), 0,078 (c), 0,520 (d) dan 0,768 (e) yang diperoleh  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Hal ini berarti tidak ada hubungan antara status Madrasah, Keikutsertaan dalam pelatihan Laboratorium, Status kepegawaian, Masa kerja, dan Jenis kelamin sebagai kepala laboratorium dengan kinerja kepala laboratorium komponen pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi kota makassar tahun 2015. Dalam arti, kepala laboratorium kota makassar untuk kinerja komponen pengelolaan Pemantauan dan Evaluasi tidak dipengaruhi status Madrasah, Keikutsertaan dalam pelatihan Laboratorium, Status kepegawaian, Masa kerja dan Jenis Kelamin sebagai kepala laboratorium

Analisis dilakukan oleh peneliti untuk mencari pola hubungan antara karakteristik subjek penelitian berdasarkan data identitas dari kepala laboratorium kota Makassar berkaitan dengan status Madrasah, Keikutsertaan dalam pelatihan Laboratorium, Status kepegawaian, jenis kelamin dan masa kerja sebagai kepala laboratorium Madrasah Aliyah kota Makassar Tahun 2015. Analisis menggunakan analisis statistik Non Parametrik korelasi kontigensi koefisien diperoleh kolom APPROX. SIG uji *korelasi kontigensi koefisien* yang diperoleh  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Hal ini berarti tidak signifikan antara status Madrasah, Keikutsertaan dalam pelatihan Laboratorium, Jenis kelamin, Status kepegawaian dan Masa kerja sebagai kepala laboratorium dengan kinerja kepala laboratorium IPA komponen pemantauan dan evaluasi di kota makassar tahun 2015.

Kinerja kepala laboratorium IPA komponen pemantauan dan evaluasi pada dasarnya juga dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut dengan faktor individual dan kondisi yang berasal

dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional. Sehingga peneliti mencoba mencari pola hubungan antara karakteristik subjek penelitian berdasarkan data identitas dari kepala laboratorium kota Makassar berkaitan dengan Status Madrasah, Keikutsertaan dalam pelatihan Laboratorium, Status kepegawaian, Jenis kelamin dan Masa kerja sebagai kepala laboratorium Madrasah Aliyah di kota Makassar. kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja kapala laboratorium secara individu setelah dianalisis ternyata diperoleh tidak signifikan. Peneliti menyakini bahwa faktor internal subjek hanya memberikan sedikit efek terhadap kinerja kepala laboratorium IPA komponen pemantauan dan evaluasi di Kota Makassar. Dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2006:13) disebutkan Faktor - faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa Faktor Kemampuan (*ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

Faktor Motivasi (*motivation*) Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sedarmayanti (2004: 177-178) pun setuju dengan pendapat Keith Davis bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivational*). Sedangkan menurut Simamora (1995:500) yang dikutip oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2006:14), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu (1) Faktor

individual yang terdiri dari: a. Kemampuan dan keahlian b. Latar belakang c. Demografi (2) Faktor psikologis yang terdiri dari a. Persepsi b. Attitude c. Pembelajaran d. Motivasi terakhir Faktor organisasi yang terdiri dari: a. Sumber daya, b. Kepemimpinan c. Penghargaan, d. Struktur e. Job design. Kutipan tersebut setelah di analisis faktor-faktor yang disebutkan individu yang terdiri atas kemampuan dan keahlian dirasakan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja kepala laboratorium kota Makassar dimana diketahui pernah atau tidaknya kepala laboratorium mengikuti pelatihan tidak memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja kepala laboratorium, latar belakang keilmuanpun tidak pula memberikan pengaruh terhadap kinerja ketenagaan, dimana faktor status kepegawaian, tempat mengajar, Status lulusan universitas, serta lama pengabdian sebagai kepala laboratorium di Madrasah tidak memberikan efek terhadap kualitas kinerja kepala laboratorium IPA komponen pengelolaan pemantauan dan evaluasi Madrasah Aliyah di Kota Makassar.

Peneliti menyakini kurangnya perhatian terhadap kepala laboratorium dalam bentuk kegiatan workshop/pelatihan kepala laboratorium yang dilakukan Kementerian terkait, keluwesan dari jurusan atau program studi universitas yang kurang memberikan perhatian terhadap mata kuliah berkaitan dengan ilmu manajemen atau pengelolaan Laboratorium.

Lebih lanjut peneliti memberikan gambaran untuk lebih meningkatkan kinerja kepala laboratorium dalam bentuk pemberian pemahaman kepala pihak pengelola pendidikan untuk lebih memberikan perhatian kepala kepala laboratorium berupa faktor psikologis yang terdiri pemberian persepsi berkaitan dengan pekerjaan yang dijalani. Perhatian dan kontrol yang lebih dari kementerian agama terkait peningkatan kinerja kepala laboratorium dan lebih meningkatkan faktor organisasi dengan memberikan bantuan berupa perlengkapan sumber daya (ketenagaan) laboratorium dengan rekrutmen laboran atau teknisi laboratorium.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Deskripsi penilaian kinerja komponen evaluasi kepala Laboratorium Madrasah Aliyah kota Makassar Tahun 2015 diperoleh Penilaian kinerja Kepala Laboratorium Madsarah Aliyah Kota Makassar dengan kategori penilaian kinerja adalah **Kurang**
2. Tidak ada hubungan antara status Madrasah, ketersediaan laboratorium, Keikutsertaan dalam pelatihan Laboratorium, Status kepegawaian dan waktu tugas sebagai kepala laboratorium dengan kinerja kepala laboratorium kota Makassar tahun 2015.
3. Terdapat tiga kendala yang dihadapi kepala laboratorium IPA aspek komponen pemantauan dan evaluasi dalam melaksanakan kinerja kepala laboratorium IPA. Yang pertama kurang informasi yang jelas tentang sosialisasi maupun pelatihan kepala laboratorium IPA yang diadakan oleh pemerintah setempat, yang kedua singkatnya masa kerja sebagai kepala laboratorium IPA, kemudian yang ketiga sarana dan prasarana yang tidak memadai demi keterlaksanaanya praktikum.

#### **B. Implikasi Penelitian**

Sehubungan dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis mengajukan beberapa saran, sebagai berikut.

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gambaran tentang kinerja kepala laboratorium diwilayah kota Makassar. Yang berada kategori kurang dari

informasi ini dapat di jadikan pertimbangan bagi kementerian Agama kota makassar untuk lebih memperhatikan kualitas pemantauan dan evaluasi kepala laboratorium di wilayah kota Makassar .

2. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan rujukan, khususnya yang ingin melakukan penelitian yang serupa. Terutama pada pengukuran kinerja maupun standarisasi laboratorium.



## KEPUSTAKAAN

- Arif Tiro, Muhammad. *Dasar-dasar statistika* Edisi Revisi. Makassar: State Universitas of Makassar Press. 2000.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. 2012.
- Best. *Pengantar metodologi penelitian*. Jakarta: Rineka. 1970.
- Darmadi. *Metode penelitian pendidikan dan social*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Ditjen PMPTK.. *Modul 2 pelatihan kepala laboratorium*: Bandung. 2010.
- Francel, Wallen. *Desain and evaluate Research in education*. San Fransico: Mc Gew hill. 2008.
- Hamsah. *Penilain kinerja guru*: 2010. Bandung; Tarsito. 2010.
- Kartiasa.. *Laboratorium sekolah dan pengelolahannya*. Bandung: pundak scientific. 2013
- Kemendiknas. *Pedoman Penilaian Kinerja Kepala Laboratorium*. Jakarta: 2011.
- Malik Ibrahim, Misykat. *Evaluasi*. Makassar: UIN Press. 2013.
- Mansyur, Rasyid, & Suratno. *Assesmen Pembelajaran di Sekolah*. Yogyakarta: Multi Pressindo. 2009.
- Mardapi, Djemari. *Telcnik Penyusunan Instrumen Tes dan Non Tes*.Yogyakarta: Mitra Cendekia Press. 2007.
- Muliyadi, Irvan. *Evaluasi Layanan Informasi dan Perpustakaan*. Makassar: Alauddin University Press. 2011.
- Naga, D. S. *Pengantar Teori Sekor pada Pengukuran Pendidikan*. Jakarta: Gunadarma. 1992.
- Permendiknas No. 26 Tahun 2008 tentang standar Tenaga Pengelola Laboratorium Sekolah/Madrasah.
- Permenpan. Peraturan tentang penilaian kinerja guru sekolah madrasah. 2010.

Refirman dan Rosminar Suna. *Desain, Perlengkapan, Tata Ruang dan Pengelolaan Laboratorium Ilmu Pengetahuan Alam*. Jakarta: Universitas Terbuka, Depdikbud. 1993.

Robert dan John Jackson. *Human Resource Management 10th ed*. Singapore: Cengage Learning. 2004.

Sudijono, Anas.. *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2001

Sudjono. *.Pengantar statistika pendidikan*. Jakarta: Rajawali pers. 2010.

Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2012.

Sukmadinata. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: UPI. 2012.

Siregar. *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara. 2013.

Tim Instruktur Diklat Kepala Laboratorium IPA.. *Modul Diklat Laboratorium IPA*. 2012.





# LAMPIRAN- LAMPIRAN



## RIWAYAT HIDUP



**Jabal Ahsan** Lahir di Dusun Kolasa Desa Kampala Kecamatan Sinjai Timur Kabupaten Sinjai pada tanggal 07 November 1993. Merupakan anak kedua dari lima bersaudara dari pasangan **Abd. Hamid** dan **Wahidah**. Memulai pendidikan di TK Idhata II tondong Pakkita dan tamat pada tahun 2000. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan di SD 194 Kolasa tamat pada tahun 2006. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan di SMPN 1 Sinjai Timur, dan tamat pada tahun 2009. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Tondong, Sinjai Timur, kemudian tamat pada tahun 2012. Pada tahun yang sama pula penulis diterima pada Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan melalui penerimaan mahasiswa dengan jalur Ujian Tulis SPMB-PTAIN di Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar. Penulis berharap untuk dapat meraih ilmu dan pendidikan yang lebih tinggi lagi.